

ABSTRAK

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERMODALAN EKONOMI RAKYAT (PER) PEKANBARU

Oleh: Candra Krisnawati

Penelitian ini bertujuan: 1) untuk mengetahui faktor-faktor apakah yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru. 2) untuk mengetahui faktor yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru. Penelitian dilakukan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru, yang berlokasi di Perkantoran Sudirman Jalan Datuk Setia Maharaja Pekanbaru. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang responden yang bekerja di PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru. Metode pengambilan sampel penulis menggunakan teknik sampling jenuh. Penelitian ini memakan waktu dari bulan November 2011 sampai April 2012.

Variabel bebas (independen variabel) dalam penelitian ini adalah faktor Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi kerja, dan Kemampuan karyawan, sedangkan variabel terikatnya (dependent variabel) adalah Kinerja karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru. Untuk mengetahui pengaruh faktor kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru digunakan model analisis regresi berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan atau F hitung sebesar 4,532 dengan taraf signifikan 0,007, nilai F tabel sebesar 4,17 pada tingkat signifikan 5%, dengan demikian F hitung (4,532) > F tabel (4,17). Hasil ini menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kemampuan karyawan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru.

Oleh sebab itu, disarankan pada PT. PER Pekanbaru, untuk selalu meningkatkan motivasi dan kemampuan karyawan dengan memberikan pelatihan-pelatihan pada karyawan guna untuk mencapai kinerja karyawan sesuai dengan tuntutan dan tujuan yang diinginkan oleh PT. PER itu sendiri.

Kata kunci : Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi kerja (X3), Kemampuan karyawan (X4), Kinerja Karyawan (Y)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PERSETUJUAN	
LEMBAR PENGESAHAN	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
 BAB I PENDAHULUAN	 1
I.1. Latar Belakang Masalah	1
I.2. Perumusan Masalah	5
I.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
I.4. Sistematika Penulisan	6
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	 8
II.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
II.2. Pengertian Kinerja	9
II.3. Tujuan Penilaian kinerja	11
II.4. Penilaian Kinerja	11
II.5. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan	13
II.6. Penelitian Terdahulu	28
II.7. Kinerja Menurut Pandangan Islam	30
II. 8. Kerangka Berfikir	32
II.9. Hipotesis	33
II.10. Operasional Variabel	33
 BAB III METODE PENELITIAN	 35
III.1. Lokasi dan Waktu Penelitian	35
III.2. Jenis dan Sumber Data	35
III.3. Populasi dan Sampel	35
III.4. Teknik Pengumpulan Data	36
III.5. Teknik Analisis Data	37

BAB IV	GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	43
	IV.1. Pendirian Perusahaan	43
	IV.2. Visi Misi.....	44
	IV.3. Maksud dan Tujuan.....	45
	IV.4. Struktur Organisasi	45
	IV.5. Uraian Tugas	46
BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
	V.1. Karakteristik Responden	49
	V.2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	51
	V.3. Analisis Kuantitatif Variabel Penelitian	65
	V.4. Pembahasan.....	80
BAB VI	KESIMPULAN DAN SARAN.....	81
	VI.1. Kesimpulan	81
	VI.2. Saran.....	82

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

			Halaman
1.	Tabel. 1.1.	Daftar Kinerja atau Prestasi Karyawan Pada PT. (PER) Permodalan ekonomi Rakyat Pekanbaru	3
2.	Tabel. 1.2.	Jumlah Pemohon yang Disetujui dan Jumlah Pemohon yang Tidak Disetujui	4
3.	Tabel. 2.1.	Operasional Variabel Penelitian	34
4.	Tabel. 5.1.	Data Responden Berdasarkan Umur	49
5.	Tabel. 5.2.	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
6.	Tabel. 5.3.	Data Responden Berdasarkan Masa Kerja	50
7.	Tabel. 5.4.	Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	51
8.	Tabel. 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru ditinjau dari aspek kepemimpinan (X1)	52
9.	Tabel. 5.6.	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru ditinjau dari aspek Lingkungan Kerja (X2)	55
10.	Tabel. 5.7.	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru ditinjau dari aspek Motivasi kerja (X3)	58
11.	Tabel. 5.8.	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru ditinjau dari aspek Kemampuan karyawan (X4)	60
12.	Tabel. 5.9.	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru ditinjau dari aspek Kinerja (Y)	63
13.	Tabel. 5.10.	Uji Validitas Instrumen Variabel Kepemimpinan	66
14.	Tabel. 5.11.	Uji Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja	67
15.	Tabel. 5.12.	Uji Validitas Instrumen variabel Motivasi Kerja	67
16.	Tabel. 5.13.	Uji Validitas Instrumen variabel Kemampuan Karyawan	68
17.	Tabel. 5.14.	Uji Validitas Instrumen variabel Kinerja Karyawan	68
18.	Tabel. 5.15.	Hasil Uji Reliabilitas terhadap Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru	69
19.	Tabel. 5.16.	Hasil Uji Multikolinearitas Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru	71
20.	Tabel. 5.17.	Hasil Uji Autokorelasi terhadap Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru	73

21.	Tabel. 5.18.	Hasil Uji R terhadap Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru	74
22.	Tabel. 5.19.	Hasil Regressi terhadap Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru	75
23.	Tabel. 5.20.	Hasil Uji F terhadap Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru	77
24.	Tabel. 5.21.	Uji Secara Parsial (Uji t) terhadap Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru	78

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada umumnya, setiap perusahaan yang didirikan bertujuan untuk kelangsungan hidup dan mencapai keuntungan yang diharapkan dimasa mendatang. Mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan berarti juga memperhatikan dan berusaha menjamin serta mempertahankan sumber daya manusia yang ada.

Melihat pentingnya peranan faktor sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan atau organisasi lainnya, maka tidak salah jika dikatakan bahwa sumber daya manusia adalah aset yang paling penting yang berdampak pada kesejahteraan perusahaan secara langsung. Sumber daya manusia ini sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan untuk menghasilkan laba yang sebesar-besarnya demi kelangsungan hidup perusahaan.

Selain itu, kondisi ekonomi dalam suatu Negara juga ikut berpengaruh dalam pencapaian tujuan perusahaan sebagai contoh, apabila terjadi inflasi dalam sebuah Negara maka akan mengakibatkan harga barang-barang akan naik, sehingga daya beli masyarakat akan menurun. Hal ini akan mengakibatkan banyak perusahaan yang akan mengalami kerugian. Oleh sebab itu, perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat bersaing dengan perusahaan lain, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan secara optimal.

Agar semua itu dapat tercapai, maka diperlukan prestasi atau kinerja yang baik dari karyawan. Selain itu, cara untuk menilai prestasi atau kinerja

karyawan adalah dengan melihat kinerja dari karyawan itu sendiri. Apabila para karyawan bekerja dengan kinerja yang tinggi, maka perusahaan akan dapat mencapai tujuannya secara optimal.

Kinerja tenaga kerja yang tinggi mencerminkan keadaan karyawan yang dapat bekerja dengan baik dan penuh konsentrasi untuk bekerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal tersebut merupakan faktor yang penting untuk mencapai keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usahanya. Oleh sebab itu, maka perusahaan harus lebih memperhatikan dan memotivasi tenaga kerjanya secara efektif dan efisien dan mendapatkan hasil pekerjaan secara optimal. Dengan demikian tujuan dari perusahaan akan dapat tercapai.

Demikian halnya dengan penilaian kinerja pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER). PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru adalah sebuah lembaga keuangan non bank atau modal venture milik daerah (BUMD) dalam bentuk perseroan terbatas (PT) yang menalurkan kredit usaha kecil (KUK) yang bertujuan untuk membantu mereka dalam mengatasi permasalahan mengenai modal usaha. KUK adalah kredit atau pembiayaan dari bank untuk investasi atau modal kerja, yang diberikan dalam bentuk rupiah atau valuta asing kepada nasabah usaha kecil dengan plafon kredit keseluruhan maksimal Rp. 500.000.000 untuk membiayai usaha yang produktif.

Di bawah ini merupakan tabel kinerja karyawan PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru dari tahun 2006 sampai dengan tahun 2011:

Tabel 1.1 Daftar Kinerja atau Prestasi Karyawan Pada PT. PER Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru

NO	TAHUN	JUMLAH KARYAWAN	KETERANGAN
1	2007	30	BAIK
2	2008	30	CUKUP
3	2009	30	CUKUP
4	2010	30	BAIK
5	2011	30	CUKUP

Sumber: Data PT. PER Pekanbaru 2011

Untuk mengukur kinerja, biasanya perusahaan menggunakan skala sangat baik, baik, cukup, kurang dan rendah. Penggunaan skala ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kinerja yang diperoleh baik secara individu maupun secara umum pada seluruh karyawan pada PT. Dari tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa tingkat kinerja karyawan dengan klasifikasi baik dan cukup selalu mengalami perubahan tiap tahunnya. Pada tahun 2007 kinerja karyawan dapat dikatakan baik. Dikatakan baik dikarenakan pada saat itu karyawan bekerja dengan baik, pada tahun 2008 kinerja karyawan hanya dapat dikatakan cukup saja, begitu pula dengan tahun 2009, namun pada tahun 2010, kinerja karyawan pada PT. PER mengalami peningkatan yaitu dengan kinerja yang baik, sedangkan pada tahun 2011 kinerja karyawan menurun dan hanya mendapatkan kriteria cukup saja. Penurunan kinerja dari baik menjadi cukup, hal ini diakibatkan karena kurangnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti faktor kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi dan kemampuan kerja karyawan. Sehingga kinerja karyawan dan nasabahnya mengalami penurunan. Adanya penurunan peminjam dana pada PT. PER maka berdampak pula pada penurunan margin keuntungan.

Untuk mengetahui nasabah di PT PER dapat diperhatikan pada tabel berikut:

Tabel 1.2. Jumlah Permohonan Kredit, Jumlah Pemohon yang Disetujui, dan Jumlah Pemohon yang Tidak Disetujui

Tahun	Jumlah pemohon	Pemohon yang disetujui		Pemohon yang tidak disetujui	
2007	470	308	65,53%	162	34,47%
2008	315	119	38%	196	62%
2009	30	9	30%	21	70%
2010	30	30	100%	0	0%
2011	28	23	82%	5	18%
Jumlah	873	489	63,09%	384	36,91%

Sumber: PT.Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru (2011)

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah pemohon kredit dari tahun 2007 – 2011 mengalami fluktuasi. Jumlah pemohon yang disetujui mengalami fluktuasi dan cenderung menurun dan jumlah pemohon yang tidak disetujui secara umum lebih dari 36,91%.

Dari data diatas dapat dilihat bahwa kredit usaha kecil yang disalurkan oleh PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru didasarkan atas anggaran (*plafont*) yang telah ditetapkan setiap tahunnya. Dan dapat dilihat jumlah pemohon yang disetujui relatif menurun jumlahnya.

Selain data di atas, berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti pada waktu melakukan survei, maka diketahui bahwa:

1. Motivasi kerja karyawan menurun, terutama jika hari Jum'at dan hari Sabtu, hal ini disebabkan karena karyawan kurang berkonsentrasi dalam bekerja.

2. Karyawan kurang termotivasi dalam bekerja pada waktu pimpinan tidak berada di lokasi kerja, hal ini disebabkan karena kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja.
3. Karyawan tidak dapat bekerja dengan baik, apabila lingkungan karyawan dalam bekerja tidak nyaman, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja karyawan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan dari permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk membahas mengenai kinerja karyawan yang setiap tahunnya hampir mengalami penurunan. Dengan ini penulis mengadakan penelitian yang berjudul: **“Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari permasalahan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan yang dihadapi perusahaan tersebut yaitu: **“Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru?”**

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui faktor-faktor apakah yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru.

2. Untuk mengetahui faktor yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru.

b. Manfaat Penelitian

1. Memberikan sumbangan pemikiran dan informasi serta saran-saran bagi perusahaan dalam melaksanakan kinerja karyawan.
2. Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya, terutama bagi yang mengambil judul kinerja.

1.4. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini dibahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini menguraikan beberapa teori yang dijadikan pedoman dalam melakukan analisa dan pembahasan penelitian

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang tempat dan waktu penelitian, metode penelitian, variable penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknink analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan menguraikan tentang perusahaan secara keseluruhan meliputi sejarah singkat perusahaan, maksud dan tujuan pendirian perusahaan, ruang lingkup kegiatan perusahaan, struktur organisasi, dan tujuan umum perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan disajikan hasil penelitian dan pembahasan serta bagaimana menguraikan secara efisiensi mengenai masalah yang dihadapi dan cara pemecahannya.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan penutup yang mengemukakan kesimpulan dari pembahasan terhadap permasalahan yang diteliti. Sebagai tindak lanjut dari kesimpulan, penulis mengemukakan beberapa saran sebagai bahan pertimbangan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

II.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai atau karyawan sehingga dapat berfungsi optimal untuk tercapainya tujuan suatu perusahaan.

Menurut **Siswanto (2006:2)**, manajemen merupakan seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian, dan pengendalian terhadap mekanisme kerja untuk mencapai tujuan.

Manusia adalah sumber daya yang paling berperan penting dalam menentukan kelangsungan hidup dan keberhasilan organisasi. Hal ini disebabkan karena betapapun sempurnanya teknologi yang dimiliki, tetapi bila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang bermoral, dinamis, dan bersatu, maka suatu organisasi tidak dapat berjalan dengan baik.

Manajemen sumber daya manusia (*Human Resources Management* yang dikemukakan oleh **Simamora (2000:4-5)**, adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberi balas jasa dan pengolahan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Sedangkan menurut **Nawawi (2005:40)**, manajemen sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (Non material/ Finansial) dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*Real*) secara fisik dan non fisik mewujudkan eksistensi organisasi.

II.2. Pengertian Kinerja

Setiap perusahaan selalu menginginkan agar karyawannya mempunyai prestasi kerja yang baik. Dengan prestasi kerja yang baik para karyawannya diharapkan dapat membantu dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam pemilihan tenaga kerja. Pada umumnya perusahaan lebih mengarah untuk memilih tenaga kerja yang berpengalaman, tetapi hal ini bukan menjamin dalam penyelesaian tugas dengan baik apabila tidak didukung dengan intelegasi yang baik pula, artinya sumber daya manusia menentukan maju dan mundurnya suatu perusahaan.

Pegawai yang bekerja tentu mengaharapkan peningkatan karir atau pengembangan potensi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan untuk meningkatkani prestasi yang dimiliki guna meningkatkan produktivitas kerja. Menurut **Mangkunegara (2009:67)**, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut **Kartono (2000:32)**, kinerja merupakan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepada masing-masing karyawannya. Sedangkan menurut **T. Hani Handoko (2001:131)**, mengatakan bahwa kinerja adalah suatu bagian untuk memajukan

karir. Hal ini menjadi dasar semua kegiatan penggambaran karir lainnya, karena kemajuan karir sangat tergantung pada prestasi kerja yang dihasilkan. Seorang pegawai memiliki tanggung jawab atas pekerjaan yang telah ia kerjakan. Seperti kenaikan pangkat, kesempatan untuk mendapatkan pendidikan yang lebih tinggi, fasilitas perumahan, kesehatan dan lain-lain fasilitas bagi menunjang kelancaran pekerjaan.

Menurut **Mutiara S. Penggabean (2002:12)**, kinerja adalah suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kerja pegawai dibandingkan dengan tingkat kinerja pegawai yang lain atau dengan standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, semakin tinggi kepuasan kerja seseorang semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapai, begitu pula sebaliknya apabila rendah kepuasan kerja seseorang maka semakin rendah pula prestasi kerja yang dicapai. Selain itu, menurut **Malayu S. P Hasibuan (2001:94)**, kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesanggupan serta ketepatan waktu.

Pengertian ini lebih rinci dan terarah, karena mengandung unsur kemampuan dan keterampilan dimana prestasi kerja atau kinerja menjadi hal yang sangat pokok dalam suatu organisasi. Dengan adanya prestasi kerja tersebut pegawai lebih termotivasi untuk bekerja lebih tekun, teliti dan hati-hati dalam menyelesaikan pekerjaannya berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesanggupan dengan tanpa waktu yang ditentukan.

Seorang pegawai memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya yang telah ia kerjakan. Secara umum pegawai yang berprestasi dalam bidang pekerjaannya dapat dilihat dari berbagai segi diantaranya berupa pemberian penghargaan, seperti kenaikan pangkat, kesempatan untuk mendapatkan pendidikan yang lebih tinggi, fasilitas perumahan, kesehatan dan lain-lain fasilitas menunjang kelancaran pekerjaan.

Dari pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang pegawai yang sudah dibebankan kepadanya menurut ukuran yang berlaku dengan tanggung jawab yang telah diberikan, dan suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui tingkat kerja pegawai satu dengan kinerja pegawai lainnya dan sebagai alat untuk memajukan karir.

II.3. Tujuan Penilaian kinerja

Adapun tujuan penilaian kinerja menurut **Rivai (2003:312)** adalah:

1. mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini
2. Untuk Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan kompensasi
3. Mendorong Pertanggungjawaban Karyawan
4. Meningkatkan motivasi, dan lain-lain

II.4. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia adalah sangat penting artinya hal ini mengingat bahwa dalam kehidupan

organisasi setiap manusia sebagai sumber daya manusia ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari organisasi.

Penilaian kinerja adalah proses suatu penilaian secara sistematis kepada karyawan oleh para ahli untuk suatu atau beberapa tujuan tertentu (**Manulang, 2004:97**). Menurut **Handoko (2001:135)**, penilaian kinerja (*Perfromance apprasial*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Sedangkan penilaian kinerja menurut **Whyne (2008:257)**, adalah system formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim. Menurut **Mangkuprawira (2004:223)**, standar penilaian kinerja kerja yaitu masa lalu, sekarang dan masa yang akan datang. Menurut **Kartono (2000:32)**, kinerja merupakan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepada masing-masing karyawannya.

Sedangkan menurut **Gary (2003:322)**, penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja karyawan saat ini atau dimasa lalu relative terhadap setandar prestasinya. Menurut **Rahmawati (2000:21)**, penilaian prestasi kerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan penilaian kinerja akan diketahui seberapa baik seseorang telah bekerja sesuai dengan sasaran yang ingin dicapainya. Sedangkan menurut **Manulang (2002:98)**, akhirnya penilaian prestasi kerja dapat menimbulkan loyalitas

karyawan terhadap perusahaan bila pimpinan mengembangkan dan memajukan karyawannya melalui pemberian saran-saran atau pendidikan bagi karyawan yang memerlukan.

Dari hasil penilaian kinerja dapat diketahui kelebihan dan kekurangan dari pekerjaan yang dinilai dan hasilnya oleh manajemen akan dijadikan sebagai dasar bagi tindakan-tindakan selanjutnya, indikator penempatan karyawan dalam suatu bidang di perusahaan adalah penilaian prestasi kerja. Kelangsungan hidup suatu perusahaan sangat tergantung pada kerja pegawainya dalam melaksanakan pekerjaan, karena pegawai merupakan unsur perusahaan terpenting yang harus mendapatkan perhatian. Pencapaian tujuan perusahaan menjadi kurang efektif apabila banyak pegawainya yang tidak berprestasi dan ini akan menimbulkan pemborosan bagi perusahaan. Oleh karena itu, prestasi kerja pegawai harus benar-benar diperhatikan.

II.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Setiap usaha selalu ada kecenderungan untuk meningkatkan kinerja karyawan sekaligus motif yang dipakai berbeda-beda. Oleh karena itu, perusahaan akan selalu berusaha agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan dan ini diperlukan penelitian akan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut **Mangkunegara (2009:67)**, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Sedangkan menurut **Mathis dan**

Jackson (2001:82), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada lima, yaitu: kemampuan kerja, motivasi, dukungan yang diterima, lingkungan kerja, hubungan mereka dengan organisasi. Menurut **Hasibuan (2002:109)**, ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu: pengalaman, sikap dan kepemimpinan.

Disini penulis mengambil empat faktor yang menurut penilaian penulis memiliki hubungan dengan kerangka permasalahan yang sedang diteliti dan berhubungan dengan situasi dan kondisi perusahaan, yaitu faktor kepemimpinan, faktor lingkungan kerja, faktor motivasi dan faktor kemampuan.

1. Faktor Kepemimpinan

Kepemimpinan (*leadership*) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Pelaksanaan kepemimpinan cenderung menumbuhkan kepercayaan, loyalitas internal, motivasi para bawahan sehingga mereka memiliki motivasi dalam bekerja.

Menurut **Thoha (2004:258)**, pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kekuasaan untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Setiap pimpinan perlu mengambil keputusan dalam pelaksanaan tugasnya dan keputusan itu akan semakin tepat apabila informasinya juga tepat. Salah satu cara untuk mendapatkan informasi yang tepat terkait dengan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya adalah dengan kinerja. Tentu saja

pelaksanaan penilaian kinerja itu sendiri, harus benar berdasarkan informasi yang benar pula sehingga keputusan yang diambil menjadi tepat.

Menurut **Stoner dalam Brantas (2009:123)**, merumuskan definisi kepemimpinan adalah sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok itu. Rumusan ini mengandung beberapa hal atau komponen yang dapat diuraikan lebih luas dan panjang lebar, suatu proses akan berlangsung apabila ada faktor penggerak. Dengan penggerak ini akan tercipta kegiatan-kegiatan dimana kegiatan ini menggiatkan lagi unsur lainnya terutama orang-orang yang memiliki tugas yang telah dideskripsikan. Kepemimpinan berlangsung di dalam setiap organisasi, baik formal maupun non formal.

Menurut **Miftah Thoha (2004:259)**, kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang – orang agar diarahkan mencapai tujuan organisasi. Menurut **Susilo Martoyo (2007:189)**, kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil tidaknya suatu organisasi atau usaha. Sebab kepemimpinan yang sukses, menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses pula. Ini berarti kepemimpinan berhasil dalam 3 hal:

- a. Mampu mengantisipasi perubahan yang tiba-tiba dalam proses pengelolaan organisasi
- b. Berhasil mengoreksi kelemahan-kelemahan yang timbul
- c. Sanggup membawa organisasi kepada sasaran dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan.

Dalam melaksanakan kepemimpinannya seorang pemimpin menurut G.R Terry, perlu juga memperhatikan nilai-nilai social pertimbangan ekonomis dan politis, sehingga dalam proses kepemimpinan sekurang-kurangnya mempunyai lima unsur, yaitu:

- a. *Leader* adalah orang yang memimpin
- b. Pengikut adalah orang-orang yang dipimpin
- c. Organisasi yang bersangkutan
- d. *Objective* adalah sasaran yang ingin dicapai.

Ada beberapa model kepemimpinan yang dikemukakan oleh **Brantas (2009:142)**, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Model kepemimpinan situasional (Hersey dan Blanchard)

Hersey dan Blanchard mengatakan, bahwa kepemimpinan yang efektif bervariasi dengan kesiapan karyawan, yang disebut tingkat kematangan karyawan (pengikut).

2. Model kepemimpinan situasional (Fieldler)

Fieldler berasumsi bahwa cukup sulit bagi manajer untuk mengubah gaya manajemen/kepemimpinan yang membuat mereka sukses

3. Model sebelas asas kepemimpinan

Konsep ini dirumuskan dari falsafah bangsa, pengalaman dan teori-teori yang telah ada sebelumnya.

Sebelas asas kepemimpinan itu diantaranya adalah:

- a. Takwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
- b. Ing ngarso sung tulodo
- c. Ing madyo mangun karso
- d. Tutwuri handayani

- e. Waspada Purba Wisesa
- f. Ambeg prama-arta
- g. Prasejo
- h. Setiyo
- i. Gemi Nastiti
- j. Beloko
- k. Legowo

4. Kepemimpinan Ki Hadjar Dewantara

Pada tanggal 13 Juli 1922, merupakan titik balik dari pergerakan Indonesia, karena muncul ruang baru, yakni ruang nono kooperatif namun berasas kebangsaan ketika RM. Suwardi Surjaningrat mendirikan ataman Siswa, kemudian menggantinya menjadi Ki Hajar Dewantara dan dimulailah pergerakan nasional dengan berbasis pendidikan. Salah satu aturan main dari Taman Siswa adalah guru harus mampu berdiri di muka memberi teladan di depan murid-murid, di tengah untuk menyemangati, dan berdiri di belakang untuk memberikan peluang berkarya. Konsepnya adalah *ing ngarsa sung tulada, ing madya mangun karsa, tut wuri handayani*. Konsep guru inilah yang ditransformasikan secara luas ke konsep kepemimpinan.

5. Kepemimpinan Hasta Brata

Ajaran kepemimpinan ini berasal dari India, yang kemudian dikembangkan oleh orang Indonesia melalui dunia pewayangan. Secara singkat, ajaran Hasta Brata adalah suatu ajaran yang menggambarkan sifat delapan *pengejawantahan* (manifestasi) dari Tuhan Yang Maha Esa dari alam semesta ini, yaitu sifat-sifat tanah, api, angin, air, angkasa, bulan, matahari, dan bintang.

Dari hari ke hari manusia dijelajahi informasi dari seluruh penjuru bahkan dari luar angkasa, tanpa mampu membedakan mana yang perlu dan manayang kurang relevan. Sebagai seorang pemimpin, wajib berkepala dingin namun penuh semangat untuk dapat menyaring informasi dan mampu menggunakan ajaran apapun yang sekiranya sesuai dengan gaya kepemimpinannya.

Berdasarkan beberapa pengertian menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi dan menggunakan sumber daya manusia yang ada, untuk mewujudkan seorang pemimpin yang baik. Seorang pemimpin yang baik tahu apa saja tanggung jawab seorang pemimpin baik itu dalam organisasi maupun dalam perusahaan.

2. Lingkungan Kerja Karyawan

Lingkungan kerja bagi tenaga kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap kegiatan perusahaan. Pada umumnya para karyawan sangat menghendaki dan peduli akan lingkungan kerja yang baik, hal ini demi kenyamanan karyawan maupun untuk memudahkan pekerjaannya. Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga perusahaan harus memperhatikan faktor lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pul pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan ataupun pada hasil pekerjaannya.

Misalkan, para pekerja seharusnya bekerja pada suatu ketenangan untuk mendapatkan hasil yang baik, akan tetapi lingkungan kerjanya tidak sesuai karena kebisingan/pengap udaranya, maka mungkin hasil yang baik itu tidak dapat dicapai. Jadi jelaslah, penyesuaian atau suasana lingkungan kerja sangat berpengaruh. Oleh karena itu para pemimpin/manajer harus tahu dengan pasti bagaimana menyesuaikan tempat kerja untuk para pekerja. Maka bisa dikatakan **Pandji Anoraga (2001:56)**, bahwa lingkungan atau suasana kerja yang baik merupakan faktor yang menjadi alasan dan bisa mempengaruhi produktivitas mereka.

Dalam melakukan aktivitas perusahaan, lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun secara tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan dapat mengurangi semangat dan kegairahan kerja.

Menurut **Isyandi dalam Putra (2011:43)** lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut **Hermayana dalam Putra (2011:44)** faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja dan sangat berpengaruh juga kepada semangat dan kegairahan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kebersihan
2. Pertukaran udara
3. Penerangan
4. Keamanan
5. Kebisingan
6. Pewarnaan
7. Musik.

Parold dalam Putra (2011:46) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan yaitu:

1. Pengaruh dari luar perusahaan

Hal ini merupakan faktor yang penting yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja, diantaranya faktor-faktor pendidikan, pengalaman kerja, lingkungan budaya, dan kesehatan.

2. Pengaruh dari dalam perusahaan

Hal ini merupakan faktor yang sangat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya adalah faktor peraturan pemerintah, kepemimpinan, pergaulan antar sesama karyawan.

Apabila keadaan suatu lingkungan kerja baik, dan mendapatkan perhatian dari pihak perusahaan maka akan membuat karyawan lebih selamat dan semangat serta bergairah dalam melaksanakan pekerjaannya, hal tersebut dapat menciptakan produktivitas, serta menguntungkan bagi pihak perusahaan.

Masalah pelayanan, kondisi kerja dan hubungan kerja antar karyawan menurut **Sumarni dalam Putra (2011-45)** diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Pelayanan bagi karyawan, dengan adanya kantin (kafetaria) di lingkungan pabrik, adanya fasilitas kesehatan (Dokter dan obat-obatan) yang diberikan secara Cuma-Cuma,
2. Kondisi kerja, hal ini dapat diciptakan oleh perusahaan dari segi-segi penerangan, suhu udara, suara bising, ruang gerak, dan lain-lain.
3. Hubungan kerja antar karyawan, secara individu maupun antar bagian dalam perusahaan perlu dibina secara terus menerus. Sebab, tanpa adanya semangat kerja dan kerja sama yang baik, mustahil semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan kualitas yang baik.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja karyawan adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan, yang dapat mempengaruhi kerja karyawan, baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

3. Motivasi

Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras, sehingga dapat mencapai tujuan. Hal ini akan meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, sehingga dapat berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Menurut **Rivai (2004:455)** motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Salah satu teori motivasi yang sangat terkenal adalah teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Menurut Maslow bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri dari lima kebutuhan yaitu:

1) Kebutuhan fisiologis

Yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut juga kebutuhan yang paling dasar.

2) Kebutuhan rasa aman

Yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.

3) Kebutuhan untuk merasa memiliki

Yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, serta kebutuhan untuk dicintai dan mencintai.

4) Kebutuhan akan harga diri

Yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri

Yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Hierarki kebutuhan Abraham Maslow ditunjukkan dengan bentuk piramida.



Gambar. I.1 Piramida Motivasi Maslow

Namun selain teori di atas, masih banyak lagi teori-teori motivasi lainnya.

Walaupun setiap individu karyawan mempunyai keinginan yang berbeda-beda, tetapi ada kesamaan dalam kebutuhannya, yaitu setiap manusia ingin hidup dan untuk hidup perlu makan dan manusia normal mempunyai harga diri. Jadi setiap karyawan mengharapkan kompensasi dari prestasi yang diberikannya serta ingin memperoleh pujian dan perlakuan yang baik dari atasannya.

Kendala – kendala motivasi

Adapun kendala-kendala motivasi menurut **Hasibuan (2008:102)** adalah:

- a) Untuk menentukan alat motivasi yang paling tepat, karena keinginan tiap individu karyawannya tidak sama.
- b) Kemampuan perusahaan terbatas dalam menyediakan fasilitas dan insentif
- c) Manajer sulit mengetahui motivasi kerja individu karyawannya
- d) Manajer sulit memberikan insentif yang adil dan layak.

Tujuan pemberian motivasi

Adapun tujuan pemberian motivasi menurut **Hasibuan (2008:96)** adalah:

- a) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d) Meningkatkan kedisiplinan
- e) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan

Jenis-Jenis motivasi menurut **Hasibuan (2008:99)** adalah:

1) Motivasi positif

Yaitu, manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik

2) Motivasi negatif

Yaitu manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (berprestasi rendah).

Lebih spesifik lagi dikemukakan oleh **Hasibuan dalam Riduwan (2010:34)**, mengatakan bahwa: teori motivasi mempunyai sub variabel yaitu: motif, harapan dan insentif, adapun pengertiannya adalah (a) Motif (*motif*) adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya pendorong kemampuan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. (b) Harapan (*Expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku untuk tercapainya tujuan. (c) Insentif (*Incentive*) yaitu memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah (imbalan) kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan demikian

semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

Lebih lanjut menurut **Riduwan (2010:45)**, untuk sub variabel motif dengan indikator upah yang adil dan layak, kesempatan untuk maju atau promosi, pengakuan sebagai individu. Harapan didasarkan pada kerja yang menyenangkan, rasa ikut memiliki, disiplin waktu kerja, dan pemberian penghargaan. Sedangkan insentif antara lain gaji dan tunjangan.

Berdasarkan dari beberapa pengertian menurut para ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi mempermasalahkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan suatu kemampuan dan ketrampilannya untuk untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi penting karena dengan motivasi, diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, dengan kata lain, jika motivasi karyawan meningkat, maka tingkat produktivitas kerja karyawan akan meningkat pula.

4. **Kemampuan**

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performace* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut **Mangkunegara (2009:67)**, pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya. Menurut **Mangkunegara (2009:68)**, kemampuan adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang yang dipengaruhi dan terbentuk dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimilikinya.

Lebih detail lagi **Mangkunegara (2009:67)**, menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Sedangkan secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

Faktor- faktor ranting karyawan menurut **Mangkunegara (2009:70)** terdiri atas dua kelas yaitu:

1. Kualitas pribadi, yaitu karakteristik atau sifat-sifat pribadi. Sebagai contoh, kepercayaan, kreativitas, kemampuan verbal, dan kepemimpinan.
2. Job yang berhubungan dengan tingkah laku, beberapa faktor ini antara lain terdiri atas, kuantitas kerja, kualitas kerja, dan keterampilan kerja.

Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan realitas. Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja

yang diharapkan. Oleh karena itu seorang karyawan perlu ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya.

Menurut **Handoko (2008:103)**, para karyawan baru biasanya mempunyai kecakapan dan keterampilan dasar yang dibutuhkan. Mereka adalah produk dari suatu sistem pendidikan dan mempunyai pengalaman yang diperoleh dari organisasi lain. Menurut **Sondang (2005:142)**, ada beberapa faktor yang mempengaruhi seseorang termotivasi untuk bekerja, yaitu:

1. Karakteristik biological
2. Kepribadian
3. Persepsi
4. Kemampuan belajar
5. Nilai-nilai yang dianut
7. Kepuasan kerja dan kemampuan

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh faktor sumber daya manusia, karyawan atau tenaga kerja, sarana dan prasarana pendukung. Secanggih dan selengkap apapun sarana dan fasilitas yang dimiliki organisasi, tanpa adanya sumber daya yang memadai, baik kualitas maupun kuantitasnya, maka organisasi tersebut tidak akan berhasil untuk mencapai visi dan misinya. Kualitas sumber daya manusia atau karyawan, diukur dari kinerja atau produktivitasnya.

Setiap organisasi atau instansi selalu menginginkan agar karyawannya mempunyai prestasi kerja yang baik. Dengan prestasi atau kinerja yang baik,

para karyawannya diharapkan dapat membantu dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam pemilihan tenaga kerja. Pada umumnya organisasi lebih mengarah untuk memilih tenaga kerja yang berpengalaman, tetapi hal ini bukan menjamin dalam penyelesaian tugas dengan baik apabila tidak didukung dengan intelegasi yang baik pula, artinya sumber daya manusia menentukan maju dan mundurnya sebuah perusahaan. Artinya, dengan adanya pengalaman dan keahlian, kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan dapat dinilai dengan baik. Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya akan dapat dinilai dengan baik, pegawai yang memiliki kemampuan yang tinggi akan berbeda dengan pegawai yang tidak memilikinya. Dengan demikian, sumber daya manusia tidak harus dinilai dari segi pengalaman saja, tetapi lebih penting lagi pada masalah kemampuan atau kesanggupan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

II.6. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian ini dilakukan oleh Solihan pada tahun 2011, dengan judul “Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar”. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa kerjasama, tanggungjawab, disiplin, dan

kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Tambang.

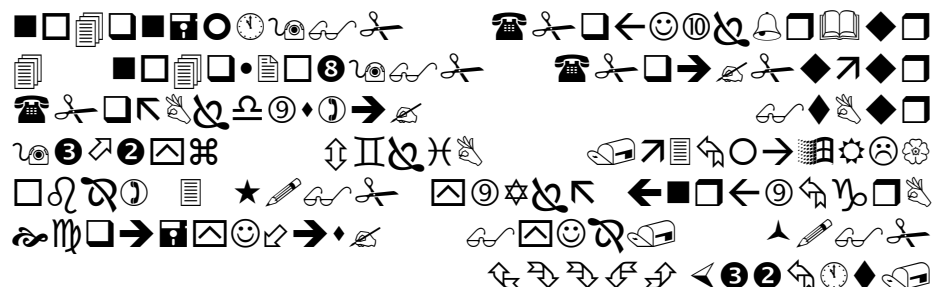
2. Penelitian Indra Susanto pada tahun 2010 dengan judul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Tabletop Plaza Pekanbaru”. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Tabletop Plaza Pekanbaru. Hasil penelitian terhadap model penelitian dan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menghasilkan kesimpulan berdasarkan statistik nilai signifikansi probabilitas sebesar $0.054 < = 0,05$ maka H1 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja mempengaruhi secara signifikan kinerja karyawan, dan berdasarkan statistik nilai signifikansi probabilitas sebesar $0,289 > = 0,05$ maka H2 ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel kompensasi.
3. Penelitian Haikal Khalidi pada tahun 2011 dengan judul “Analisis Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun”. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun. variabel Hasil penilaian prestasi kerja pegawai dianalisa berdasarkan 1) prestasi kerja 2) Kerjasama, 3) Tanggung jawab, 4) Kedisiplinan, dan 5)

Kepemimpinan. Berdasarkan pada hasil penelitian bahwa aspek prestasi kerja tergolong Tinggi. Aspek kerjasama tergolong Tinggi. Aspek tanggung jawab tergolong Tinggi. Aspek kedisiplinan tergolong Tinggi. Aspek kepemimpinan tergolong Tinggi. Berdasarkan pada hasil penelitian bahwa analisis prestasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun tergolong Tinggi,

II.7. Kinerja Menurut Pandangan Islam

Allah SWT menyatakan bahwa segala apa yang dikerjakan oleh hambanya tentu ia akan mendapatkan balasannya. Manusia dalam bekerja dilarang untuk curang karena Allah SWT maha melihat segala sesuai.

Hal ini sesuai dengan firman Allah Swt sebagai berikut:



Yang artinya: Dan dirikanlah shalat dan tunaikanlah zakat. Dan kebaikan apa saja yang kamu usahakan bagi dirimu, tentu kamu akan mendapat pahalanya pada sisi Allah. Sesungguhnya Allah Maha Melihat apa-apa yang kamu kerjakan (Q.S Al Baqarah (2): 110).

Dari ayat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pekerjaan yang kita lakukan pada dasarnya diperhatikan oleh Allah, oleh karena itu seharusnya dalam bekerja kita menjunjung tinggi keseriusan dan motivasi untuk bekerja dengan baik dan memberikan manfaat dari pekerjaan kita.

Menurut **Toto Tasmara (2002:25)** dalam bukunya *Membudayakan Etos Kerja Islami*, makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikir, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khairul ummah) atau dengan kata lain dapat jika dikatakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya.

Sudut pandang ekonomi Islam dalam kaitannya dengan kinerja dalam Islam menggaris bawahi setelah manusia sebagai pelaku ekonomi mengoptimalkan seluruh sumber daya yang ada sebagai media untuk kehidupan di dunia ini, lalu manusia diarahkan untuk melakukan kebaikan-kebaikan kepada sesama saudara, kaum miskin, kaum kerabat dengan cara yang baik tanpa kikir dan boros. Allah SWT menegaskan sebagai berikut:

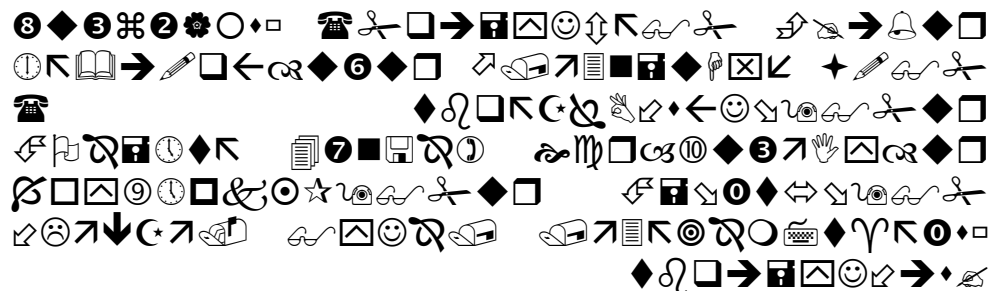


“Sesungguhnya tuhanmu melapangka rizki kepada siapa yang dia kehendaki dan menyempitkannya, sesungguhnya dia maha mengetahui lagi maha melihat akan hamba-hambanya” (QS Al Israa [17]: 30).

Islam mendorong umatnya untuk mencari rizki yang berkah, mendorong berproduksi dan menekuni aktivitas ekonomi diberbagai bidang usaha, seperti pertanian, perkebunan, perdagangan, maupun industri. Dengan bekerja, setiap individu dapat memberikan pertolongan kepada kaum kerabatnya ataupun yang membutuhkannya, ikut berpartisipasi bagi kemaslahatan umat, dan bertindak di jalan Allah dalam menegakkan kalimat-Nya. Karenanya Islam memerintahkan

pemeluknya untuk bekerja, dan memberi bobot nilai atas perintah bekerja tersebut sepadan dengan perintah Sholat, Shodaqah dan jihad di jalan Allah.

Allah berfirman dalam Q.S. At-Taubah:105 :

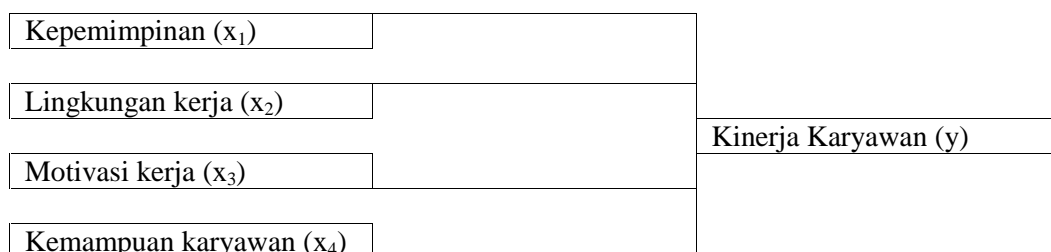


Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

II.8. Kerangka Berfikir

Terdapat beberapa faktor yang diduga sangat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru yaitu faktor Kepemimpinan (x_1), Lingkungan kerja (x_2), Motivasi (x_3), dan Kemampuan karyawan (x_4).

Di bawah ini merupakan gambar model kerangka berfikir dalam penelitian ini, yaitu:



Gambar. I.2. Model Kerangka Berfikir

Gambar kerangka berpikir penelitian di atas, menjelaskan bahwa terdapat 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (y), dan 4 (empat) variabel bebas yaitu Kepemimpinan (x_1), Lingkungan kerja (x_2), Motivasi kerja (x_3), dan Kemampuan karyawan (x_4), dimana dapat diketahui bahwa faktor kepemimpinan, faktor lingkungan kerja, faktor motivasi, serta faktor kemampuan kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru.

II.9. Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan dilatar belakang masalah, serta berpijak pada telaah pustaka yang masih bersifat teoristik, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut: **“Diduga kinerja karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru dipengaruhi oleh kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi dan kemampuan”**.

II.10. Variabel Penelitian

Adapun variabel-variabel yang menjadi objek penelitian adalah:

- a. Kinerja Karyawan (y)
- b. Kepemimpinan (x_1)
- c. Lingkungan kerja (x_2)
- d. Motivasi kerja (x_3)
- e. Kemampuan karyawan (x_4)

II.10. Operasional Variabel

Untuk memberikan kesamaan pandangan dan memudahkan analisa, serta mengatasi ruang lingkup penelitian perlu konsep operasional dan indikator sebagai berikut:

Table 2.1. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator
Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang agar diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. (Toha, 2004:259)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemberian penerangan yang jelas 2. Keterangan yang factual 3. Memahami dan mendalami 4. Pendidikan 5. Pengetahuan atau pikiran (Riduwan, 2007:65)
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Isyandi dalam Putra (2011:43)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tata ruang kantor 2. Kondisi peralatan 3. Kebersihan 4. Keamanan dan keindahan 5. Kelengkapan fasilitas (Riduwan, 2007:76)
Motivasi kerja (X3)	Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan. (rivai, 2004:455)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upah atau Gaji 2. Pemberian bonus 3. Rangsangan kerja 4. Kenaikan pangkat 5. Kebebasan menjalankan syariat agama (Riduwan, 2007:65)
Kemampuan karyawan (X3)	Kemampuan adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang yang dipengaruhi dan terbentuk dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimilikinya. (Mangkunegara, 2009:68)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepercayaan 2. Kreativitas 3. Bekerja keras 4. Kualitas kerja 5. Keterampilan kerja (Riduwan, 2007:56)
Kinerja (y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan 2. Tanggungjawab 3. Keterampilan 4. Keandalan

	melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2009:67)	5. Tepat waktu (Riduwa, 2007:66)
--	--	-------------------------------------

BAB III

METODE PENELITIAN

III.1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru, yang berlokasi di Perkantoran Sudirman Jalan Datuk Setia Maharaja Pekanbaru.

III.2. Jenis dan Sumber Data

Sumber data ada dua yaitu:

1. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh secara langsung dari PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru. Data ini berupa tanggapan atau hasil wawancara penulis dengan responden yang bersangkutan.

2. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk yang sudah jadi yang diperoleh dari catatan- catatan, laporan, dokumen, mengenai kinerja karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru, Namun mengenai data-data nama karyawan dari pihak perusahaan tersebut, tidak boleh dipublikasikan.

III.3. Populasi dan sampel

Menurut Sugiono (2008:72), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjaek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Perkreditan Ekonomi Rakyat Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah 30 orang.

Menurut Sugiono (2008:72), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Dalam metode pengambilan sampel, penulis menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah tehnik penentuan sampel apabila semua anggota populasi relatife kecil. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2008:78). Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang pekerja yang bekerja di PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru.

III.4. Teknik Pengumpulan data

Untuk memperoleh data yang mendukung dalam penelitian ini maka penulis menggunakan teknik sebagai berikut:

a. Wawancara (*interview*)

Yaitu cara mendapatkan data dengan mengadakan tanya jawab langsung pada responden yang dijadikan sampel penelitian dalam upaya memperoleh data yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti.

b. Questioner

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membuat daftar pertanyaan disusun secara sistematis dan disertai beberapa jawaban yang telah sediakan.

III.5. Teknik Analisa Data

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini, penulis merujuk kepada buku karangan Hartono yang berjudul SPSS 16.0. Untuk lebih jelasnya dapat diperhatikan dalam uraian berikut.

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui suatu ukuran untuk menunjukkan tingkatan-tingkatan kevalidan atau kesahihan suatu variabel penelitian. Variabel yang valid adalah variabel yang menggambarkan data sesuai dengan apa yang diinginkan pengujian ini menggunakan metode *pearson correlation*.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dalam sebuah penelitian dengan maksud untuk mengetahui seberapa besar tingkat keabsahan data sehingga dapat menghasilkan data yang benar-banar sesuai dengan kenyataan dan dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda pengujian ini menggunakan metode *alpha*.

3. Uji Asumsi Klasik

Pengukuran klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokolerasi.

a. Uji Normalitas

Menguji dalam sebuah model regresi yaitu variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai

distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat melihat grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

Dasar pengambilan keputusan antara lain: (1) jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, serta (2) jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Untuk mendukung grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* dalam uji normalitas data digunakan uji *Kolmogorov Smirnov*, Kriteria yang digunakan adalah jika masing-masing variabel menghasilkan nilai K-S-Z dengan $P > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing data variabel yang diteliti terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau tidak. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya

multikolinearitas didalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).

Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kollinearitas yang tinggi. Asumsi Multikolinearitas terpenuhi jika nilai VIF pada Output SPSS di bawah 10. Karena $VIF = 1/Tolerance$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Heteroskedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual pengamatan ke pengamatan lain tetap. Maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homokedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Kebanyakan data *cross section* mengandung situasi Heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, besar).

Untuk membuktikan ada tidaknya gangguan Heterokesatisitas jika scaterplot membentuk pola tertentu maka regresi mengalami gangguan Heterokedastisitas. Sebaliknya jika

scatterplot tidak membentuk pola tertentu (menyebar) maka regresi tidak mengalami gangguan Heterkedastisitas.

d. Uji Autokolerasi

Autokolerasi merupakan kolerasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam times series pada waktu yang berbeda. Autokolerasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi linear ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode t jika ada, berarti autokolerasi.

1. Jika angka *Durbin Watson* (DW) di bawah -2 berarti terdapat Autokolerasi Positif.
2. Jika angka *Durbin Watson* (DW) di antara -2 sampai $+2$ berarti tidak ada Autokolerasi.
3. Jika angka *Durbin Watson* (DW) di atas $+2$ berarti terdapat Autokolerasi Negatif.

4. Metode *Regresi linier berganda*

Dalam menganalisis data yang diperoleh dalam kegiatan penelitian ini, penulis menggunakan metode *regresi linier berganda*, yaitu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat.

Hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat ditunjukkan dengan persamaan: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$

Keterangan: Y = Kinerja Karyawan (y)

a = Konstan

$b_1b_2b_3b_4$ = Koefisien Regresi

X_1 = Kepemimpinan (x_1)

X_2 = Lingkungan kerja (x_2)

X_3 = Motivasi (x_3)

X_4 = Kemampuan (x_4)

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X_1, X_2, X_3, X_4 terhadap variasi Y digunakan uji *koefisien determinasi* berganda (R^2). Nilai R^2 ini mempunyai range 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka semakin baik hasil regresi tersebut, dan semakin besar mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bias menjelaskan variabel terikat.

5. Uji F

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat, maka dilakukan uji F dengan cara membandingkan antar F hitung dengan F tabel pada tingkat signifikan 5%.

Kriteria pengujian adalah H_0 diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, H_a diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$.

6. Uji t

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independent secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji ini dilakukan secara terpisah untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel pada tingkat signifikan 5% jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas dapat menerangkan terikatnya, dan artinya ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikatnya.

Kriteria pengujian adalah H_0 diterima apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$.
 H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

IV.1. Pendirian Perusahaan

PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PT PER) adalah Lembaga Keuangan Non Bank atau Modal Ventura Milik Daerah (BUMD) dalam bentuk Perseroan Terbatas yang didirikan dalam rangka membina dan mengembangkan ekonomi rakyat. Institusi / Lembaga Keuangan Non Bank seperti PT PER yang dibentuk Pemerintah Propinsi Riau, secara nasional sudah ada sebelumnya yaitu PT Permodalan Nasional Madani (PT PNM) yang didirikan Pemerintah Republik Indonesia sejak tahun 1999 dengan modal dasar berasal dari APBN.

PT PER memulai kegiatannya dengan tahap konsolidasi yang berlangsung sejak akhir September 2003 s/d Februari 2004. Dalam tahap konsolidasi dipersiapkan segala perangkat peraturan perusahaan, perkantoran dan karyawan. Sejak Februari 2004 s/d Desember 2004 PT PER memasuki Tahap Pengembangan dengan lebih memfokuskan penyaluran kredit melalui BPR/S karena pada waktu itu, PT PER lebih mengedepankan sikap kehati-hatian untuk menghindari kredit macet. Sikap demikian memang terasa lebih menguntungkan bagi perseroan, tetapi kurang mendorong percepatan penyaluran kredit kepada masyarakat. Mengingat hal tersebut, tanpa mengurangi sikap kehati-hatian, maka sejak awal tahun 2005, PT PER memasuki tahap ekspansi ditandai oleh pembentukan Kantor

Perwakilan dan Cabang di daerah-daerah dalam rangka memberikan pelayanan kredit secara langsung kepada masyarakat sehingga penyaluran kredit kepada masyarakat lebih cepat dibandingkan dengan pada waktu sebelumnya. Sementara itu, kerjasama dengan BPR/S tetap dijalankan bahkan semakin diperluas.

PT PER dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah No. 19 Tahun 2002 tanggal 27 Desember 2002 tentang Pembentukan BUMD PT Permodalan Ekonomi Rakyat, Akta Pendirian PT PER berdasarkan Akta Notaris No. 105 Thn 2003 tanggal 19 Juni 2003, Akta Notaris No. 76 Thn 2004 Tgl 30 Januari 2004 tentang Perubahan Akta Notaris No. 105 Tahun 2003 dan Keputusan Menteri Kehakiman & HAM No. C.04401 HT 01.01 Th 2004 tgl 25 Feb 2004.

IV.2. Visi Dan Misi

a. Visi

Terwujudnya PT PER sebagai Lembaga Keuangan Non Bank yang Terpercaya dalam Mengembangkan Ekonomi Rakyat di Propinsi Riau.

b. Misi :

1. Mengembangkan Ekonomi Rakyat dengan Melakukan Pembinaan & Konsultasi Bisnis.
2. Menyalurkan Dana melalui proses evaluasi, pemeriksaan sebagai upaya stimulus yang mendorong berkembangnya UMKMK
3. Melaksanakan kerjasama dengan Pelaku Bisnis dalam upaya redistribusi aset dalam rangka pengembangan ekonomi rakyat.

4. Mengelola Keuangan dengan Prinsip Efisiensi.

IV.3. Maksud dan Tujuan.

Berusaha dalam Bidang Modal Ventura dalam Rangka Membina
Memberdayakan, & Mengembangkan Ekonomi Rakyat Riau. (Akta Notaris
No. 76 tanggal 30 Januari 2004 tentang Perubahan Akta Notaris No. 105
tanggal 19 Juni 2003 tentang Akta Pendirian PT. PER).

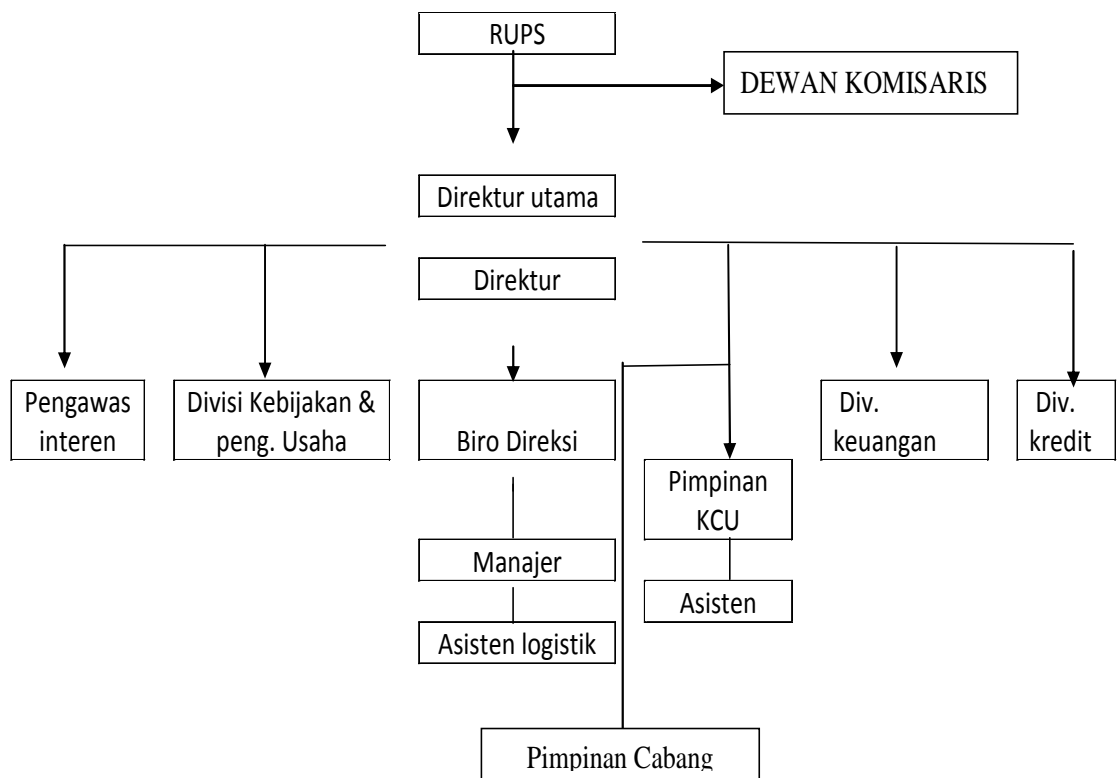
IV.4. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu gambaran yang menunjukkan
susunan organisasi dari puncak pimpinan sampai dengan satuan
organisasinya. Bentuk struktur organisasi yang dimiliki oleh PT. PER
Pekanbaru adalah berbentuk desentralisasi, dimana semua wewenang dan
tugas yang diberikan atasan kepada bawahannya dan bawahannya
bertanggung jawab kepada atasan.

Gambar. 1V.1. Struktur Organisasi

STRUKTUR ORGANISASI PT. PERMODALAN EKONOMI RAKYAT

(PER) PEKANBARU



IV.5. Uraian Tugas

Untuk mengetahui uraian tugas-tugas dari struktur organisasi pada PT.

PER Pekanbaru dapat penulis jabarkan sebagai berikut :

1. Dewan Komisaris.

Adapun tugas dan wewenang dari Dewan Komisaris adalah :

- a. Mewakili pemilik atau pemegang saham untuk melakukan pengawasan terhadap kebijaksanaan direksi dan pelaksanaan tugas direksi

- b. Membuat persetujuan atas rencana kerja dan anggaran yang telah disusun oleh direksi.
- c. Melaksanakan rapat rutin bulanan dengan direksi untuk membahas hasil usaha serta menjadwalkan Rapat Umum Pemegang Saham.

2. Direktur Utama

Adapun tugas dan wewenang direktur utama adalah :

- a. Bertanggung jawab pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Payung Negeri Bestari Pekanbaru secara keseluruhan dalam tingkat top management.
- b. Membuat laporan setiap bulan kepada Bank Indonesia dan dewan komisaris dan berusaha mempertahankan kredibilitas bank.

3. Direktur

Adapun tugas dan wewenang direktur adalah :

- a. Mengadakan pengawasan pada dana masyarakat dan mengatur likuiditas bank melalui laporan dari bagian accounting.
- b. Memeriksa dan menyetujui laporan neraca harian dan laba atau rugi.

4. Biro direksi

Sesuai dengan undang-undang yang berlaku, direksi bertanggung jawab penuh atas kepengurusan perusahaan untuk menjalankan prinsip PT.PER yang sehat termasuk mengimplementasikan visi, misi, strategi, sasaran usaha, serta rencana jangka panjang dan jangka pendek sesuai dengan prinsip kehati-hatian yang ditetapkan oleh otoritas pengawas PT.PER.

5. Pengwas Intern

Adapun tugas dan wewenang dari Pengwas Intern adalah :

- a. Melakukan pengawasan terhadap produk perbankan dalam rangka menghimpun dan menyebarkan dari dan untuk masyarakat agar berjalan sesuai dengan ketentuan Islam.
- b. Sebagai perantara atau penghubung antara dewan komisaris dengan direksi.

6. Devinisi Keuangan

Membantu direktur keuangan dan umum dalam mengkoordinasi kegiatan pengelolaan keuangan beserta administrasinya, penyusunan laporan keuangan, penyusunan anggaran tahunan (RKAP), bahan penyusunan laporan manajemen dan pembinaan PUKK.

7. Devinisi Kredit

Devinisi kredit memiliki tugas pokok membantu Direktur dalam mengembangkan dan meningkatkan seluruh aktivitas perkreditan agar memberikan profit yang maksimal kepada bank, dengan tingkat resiko yang minimal.

8. Pimpinan KCU

Adapun tugas dan wewenang pimpinan KCU adalah:

- a. Mengelola penggunaan dana dalam bentuk kredit, penempatan dana serta bentuk-bentuk lainnya dalam batas-batas wewenang yang ditetapkan oleh Direksi.
- b. Melaksanakan jasa-jasa perusahaan yang diatur dalam operasional perusahaan.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

V.1. Karakteristik Responden

Seperti yang telah dikemukakan pada bab terdahulu, bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru. Namun sebelum penulis menjelaskan secara terperinci hasil penelitian yang berkaitan dengan hal tersebut di atas, ada baiknya terlebih dahulu melihat gambaran umum atau karakteristik responden. Selanjutnya ciri-ciri responden tersebut dapat diharapkan memperjelas dan menambah informasi yang akan berguna untuk menggambarkan latar belakang keadaan responden.

Dalam penulisan ini responden berjumlah 30 orang. Jadi total kuesioner yang dapat diolah dari jumlah keseluruhan kuesioner yang disebarakan adalah 30 rangkap angket. Sedangkan data responden terlihat pada tabel 5.1 di bawah ini :

Tabel 5.1. Data Responden Berdasarkan Umur

Keterangan	Frekuensi	Persentase
25 s/d 35 tahun	12	40%
36 s/d 45 tahun	10	33%
46 s/d 55 tahun	6	20%
56 s/d 65 tahun	2	7%

Sumber: Data olahan penelitian, 2012

Dari data di atas dapat dijelaskan bahwa karyawan PT. PER Pekanbaru yang berumur 25 s/d 35 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 40%, yang berumur antara 36 s/d 45 tahun sebanyak 10 orang atau 33%, yang berumur antara 46 s/d 55 tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 20% dan yang berumur 56

s/d 65 tahun sebanyak 2 orang atau 7%. Dari data tersebut dapat pula disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang terdapat pada PT. PER Pekanbaru berusia antara 25 s/d 35 tahun, hal ini dikarenakan pada masa usia tersebut masih produktif.

Tabel 5.2. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	12	40%
Perempuan	18	60%

Sumber: Data olahan penelitian, 2012

Dari data di atas dapat dijelaskan bahwa karyawan PT. PER Pekanbaru kebanyakan jenis kelaminnya adalah perempuan sebanyak 18 orang atau sebesar 60% , sedangkan yang berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 12 orang atau sebesar 40%. Dari data tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan pada PT. PER Pekanbaru lebih banyak berjenis kelamin perempuan, jika dibandingkan dengan karyawan yang berjenis kelamin laki-laki. Hal ini disebabkan karena karyawan perempuan lebih teliti dan rapi.

Tabel 5.3. Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Keterangan	Frekuensi	Persentase
< 1 tahun	12	40%
1-2 tahun	10	33%
2-3 tahun	7	23%
>3 tahun	1	3%

Sumber: Data olahan penelitian, 2012

Dari data di atas dapat dijelaskan bahwa karyawan PT. PER Pekanbaru yang didasarkan atas masa kerja antara < 1 tahun sebanyak 12 orang atau 40%, 1-2 tahun sebanyak 10 orang atau 33%, 2-3 tahun sebanyak 7 orang atau 23%, sedangkan >3 tahun sebanyak 1 orang atau sebesar 3%. Dalam hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa masa kerja karyawan pada PT. PER Pekanbaru

kebanyakan adalah < 1 tahun, hal ini dapat terjadi karena karyawan pada PT. PER Pekanbaru mayoritas adalah karyawan baru.

Tabel 5.4. Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Fekuensi	Persentase
S2	1	3%
S1	13	43%
Diploma 111	8	27%
SMU/SMK	8	27%
SMP	0	0%
Jumlah	30	100%

Dari data di atas dapat dijelaskan bahwa karyawan PT. PER Pekanbaru yang baru tamatan S2 sebanyak 1 orang atau 3%. Yang tamat S1 sebanyak 13 orang atau 43%, yang tamatan diploma 3 sebanyak 8 orang atau 27% dan yang tamatan SMU/SMK sebanyak 8 orang atau 27%. Maka dapat disimpulkan bahwa dari segi pendidikan, responden mayoritas adalah tamatan S1 sederajat yaitu sebanyak 43% dan mayoritas kedua adalah D3 dan SMU/SMK yang masing-masing sebesar 27%.

V.2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Untuk mengetahui dan menganalisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru dapat diketahui dari hasil penyebaran angket. Berdasarkan hasil data yang dikumpulkan dari responden maka penulis membuat analisis dan menuangkannya ke dalam tabel-tabel kemudian menguraikannya, untuk lebih jelas dapat dilihat pada uraian dan tabel-tabel di bawah ini.

1. Variabel Kepemimpinan (X1)

Dalam kaitannya dengan variabel kepemimpinan ini, analisa data akan didasarkan pada variabel dari angket yang disebarkan. Berdasarkan data yang diperoleh lalu angket dapat dilihat pada uraian dan tabel di bawah ini:

Tabel 5.5. Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru ditinjau dari aspek kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	SS		S		CS		TS		STS		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pimpinan menerangkan dan memberitahukan kepada Karyawan , apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.	14	46,7	12	40,0	2	6,7	2	6,7	0	0,0	30	100
2	Pimpinan memberi intruksi dan keterangan yang factual kepada Karyawan	10	33,3	3	10,0	10	33,3	6	20,0	1	3,3	30	100
3	Pimpinan Karyawan selalu memahami keadaan bawahan dan berusaha mencari tahu kebutuhan bawahan	5	16,7	15	50,0	7	23,3	2	6,7	1	3,3	30	100
4	Pimpinan Karyawan selalu memperhatikan jenjang pendidikan dalam kerja yang diberikan	11	36,7	11	36,7	6	20,0	2	6,7	0	0,0	30	100
5	Pimpinan membekali Karyawan pengetahuan agar selalu mampu berpikir untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan secara efektif dan efisien	14	46,7	12	40,0	4	13,3	0	0,0	0	0,0	30	100
Rata-rata persentase			36,0		35,3		19,3		8,0		1,3		100

Sumber: Data olahan penelitian, 2012

Tanggapan Responden Tentang kepemimpinan (X1) Dilihat Dari Aspek:

Pimpinan menerangkan dan memberitahukan kepada karyawan, apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya, responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang responden atau sebesar 46,7% kemudian yang menjawab setuju sebanyak 12 orang responden atau sebesar 40% Yang menjawab cukup setuju sebanyak 2 orang responden atau sebesar 6,7% yang

menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang responden atau sebesar 6,7% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang responden atau sebesar 0%.

Tanggapan Responden Tentang kepemimpinan (X1) Dilihat Dari Aspek Pimpinan memberi intruksi dan keterangan yang factual kepada karyawan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang responden atau sebesar 33,3% kemudian yang menjawab setuju sebanyak 3 orang responden atau sebesar 10% Yang menjawab cukup setuju sebanyak 10 orang responden atau sebesar 33,3% yang menjawab tidak setuju sebanyak 6 orang responden atau sebesar 20% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang responden atau sebesar 3,3%.

Tanggapan Responden Tentang kepemimpinan (X1) Dilihat Dari Aspek Pimpinan selalu memahami keadaan bawahan dan berusaha mencari tahu kebutuhan bawahan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang responden atau sebesar 16,7% kemudian yang menjawab setuju sebanyak 15 orang responden atau sebesar 50% Yang menjawab cukup setuju sebanyak 7 orang responden atau sebesar 23,3% yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang responden atau sebesar 6,7% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang responden atau sebesar 3,3%.

Tanggapan Responden Tentang kepemimpinan (X1) Dilihat Dari Aspek Pimpinan selalu memperhatikan jenjang pendidikan dalam kerja yang akan diberikan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang responden atau sebesar 36,7% kemudian yang menjawab setuju sebanyak 11 orang responden atau sebesar 36,7% Yang menjawab cukup setuju sebanyak 6 orang responden

atau sebesar 20% yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang responden atau sebesar 6,7% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang responden atau sebesar 0%.

Tanggapan Responden Tentang kepemimpinan (X1) Dilihat Dari Aspek Pimpinan membekali karyawan pengetahuan agar selalu mampu berpikir untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan secara efektif dan efisien, responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang responden atau sebesar 46,7% kemudian yang menjawab setuju sebanyak 12 orang responden atau sebesar 40% Yang menjawab cukup setuju sebanyak 4 orang responden atau sebesar 13,3% yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 orang responden atau sebesar 0% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang responden atau sebesar 0%.

Dari tabel 5.7 diketahui rata-rata responden menjawab sangat setuju sebesar 36,0%. Yang menjawab setuju 35,3%. Yang menjawab cukup setuju sebesar 19.3%. Yang menjawab tidak setuju sebesar 8%. dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 1,3%. Dari data tersebut diketahui bahwa secara umum, jawaban responden lebih banyak menyatakan setuju sebesar 71,3%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dalam bekerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru.

2. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Dalam kaitannya dengan variabel lingkungan kerja ini, analisa data akan didasarkan pada variabel dari angket yang disebarkan. Berdasarkan data yang diperoleh lalu angket dapat dilihat pada uraian dan tabel di bawah ini:

Tabel 5.6. Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru ditinjau dari aspek Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS		S		CS		TS		STS		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
6	Ruang kantor tempat Karyawan bekerja tertata dengan rapi	11	36,7	14	46,7	3	10,0	2	6,7	0	0,0	30	100
7	Jumlah, kondisi dan jenis peralatan kerja di kantor Karyawan memadai	13	43,3	9	30,0	5	16,7	3	10,0	0	0,0	30	100
8	Kondisi kebersihan ruang kantor Karyawan baik	13	43,3	11	36,7	3	10,0	3	10,0	0	0,0	30	100
9	Kondisi keamanan dan kenyamanan ruang ruang kerja Karyawan baik	13	43,3	10	33,3	4	13,3	3	10,0	0	0,0	30	100
10	Di tempat Karyawan bekerja tersedia berbagai fasilitas untuk kemudahan dan kenyamanan pelayanan	10	33,3	4	13,3	3	10,0	6	20,0	7	23,3	30	100
	Rata-rata persentase		40,0		32,0		12,0		11,3		4,7		100

Sumber: Data olahan penelitian, 2012

Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja (X2) Dilihat Dari Aspek Ruang kantor tempat karyawan bekerja tertata dengan rapi, responden menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang responden atau sebesar 36,7% kemudian yang menjawab setuju sebanyak 14 orang responden atau sebesar 46,7% Yang menjawab cukup setuju sebanyak 3 orang responden atau sebesar 10% yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang responden atau sebesar 6,7% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang responden atau sebesar 0%.

Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja (X2) Dilihat Dari Aspek Jumlah, kondisi dan jenis peralatan kerja di kantor karyawan memadai,

responden menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang responden atau sebesar 43,3% kemudian yang menjawab setuju sebanyak 9 orang responden atau sebesar 30% Yang menjawab cukup setuju sebanyak 5 orang responden atau sebesar 16,7% yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang responden atau sebesar 10% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang responden atau sebesar 0%.

Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja (X2) Dilihat Dari Aspek Kondisi kebersihan ruang kantor karyawan baik, responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang responden atau sebesar 43,3% kemudian yang menjawab setuju sebanyak 11 orang responden atau sebesar 36,7% Yang menjawab cukup setuju sebanyak 3 orang responden atau sebesar 10% yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang responden atau sebesar 10% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang responden atau sebesar 0%.

Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja (X2) Dilihat Dari Aspek Kondisi keamanan dan kenyamanan ruang ruang kerja karyawan baik, responden menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang responden atau sebesar 43,3% kemudian yang menjawab setuju sebanyak 10 orang responden atau sebesar 33,3% Yang menjawab cukup setuju sebanyak 4 orang responden atau sebesar 13,3% yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang responden atau sebesar 10% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang responden atau sebesar 0%.

Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja (X2) Dilihat Dari Aspek di tempat karyawan bekerja tersedia berbagai fasilitas untuk kemudahan

dan kenyamanan pelayanan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang responden atau sebesar 33,3% kemudian yang menjawab setuju sebanyak 4 orang responden atau sebesar 13,3% Yang menjawab cukup setuju sebanyak 3 orang responden atau sebesar 10% yang menjawab tidak setuju sebanyak 6 orang responden atau sebesar 20% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang responden atau sebesar 23,3%.

Dari tabel 5.8 diketahui rata-rata responden menjawab sangat setuju sebesar 40%. Yang menjawab setuju 32%. Yang menjawab cukup setuju sebesar 12%. Yang menjawab tidak setuju sebesar 11,3%. dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 4,7%. Dari data tersebut diketahui bahwa secara umum, jawaban responden lebih banyak menyatakan setuju sebesar 72%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru

3. Variabel Motivasi Kerja (X3)

Dalam kaitannya dengan variabel motivasi kerja ini, analisa data akan didasarkan pada variabel dari angket yang disebarkan. Berdasarkan data yang diperoleh lalu angket dapat dilihat pada uraian dan tabel di bawah ini:

Tabel 5.7. Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru ditinjau dari aspek Motivasi kerja (X3)

No	Pernyataan	SS		S		CS		TS		STS		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
11	Pemberian gaji selama ini sesuai dengan apa yang Karyawan harapkan	9	30,0	5	16,7	3	10,0	6	20,0	7	23,3	30	100
12	Pemberian bonus dan tunjangan memotivasi Karyawan untuk bekerja	16	53,3	10	33,3	3	10,0	1	3,3	0	0,0	30	100
13	Sikap dan perilaku pimpinan memberikan rangsangan untuk membangkitkan gairah kerja Karyawan	9	30,0	5	16,7	10	33,3	5	16,7	1	3,3	30	100
14	Kenaikan pangkat menjadi pendorong Karyawan untuk bekerja lebih baik	12	40,0	9	30,0	3	10,0	4	13,3	2	6,7	30	100
15	Karyawan bekerja karena didorong oleh kebutuhan ekonomi	16	53,3	9	30,0	2	6,7	3	10,0	0	0,0	30	100
	Rata-rata persentase		41,3		25,3		14,0		12,7		6,7		100

Sumber: Data olahan penelitian, 2012

Tanggapan Responden Tentang motivasi kerja (X3) Dilihat Dari Aspek Pemberian gaji selama ini sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang responden atau sebesar 30% kemudian yang menjawab setuju sebanyak 5 orang responden atau sebesar 16,7% Yang menjawab cukup setuju sebanyak 3 orang responden atau sebesar 10% yang menjawab tidak setuju sebanyak 6 orang responden atau sebesar 20% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang responden atau sebesar 23,3%.

Tanggapan Responden Tentang motivasi kerja (X3) Dilihat Dari Aspek Pemberian bonus dan tunjangan menjadi motivasi karyawan untuk bekerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang responden atau sebesar 53,3% kemudian yang menjawab setuju sebanyak 10 orang responden atau sebesar 33,3% Yang menjawab cukup setuju sebanyak 3 orang responden atau

sebesar 10% yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang responden atau sebesar 3,3% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang responden atau sebesar 0%.

Tanggapan Responden Tentang motivasi kerja (X3) Dilihat Dari Aspek Sikap dan perilaku pimpinan memberikan rangsangan untuk membangkitkan gairah kerja karyawan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang responden atau sebesar 30% kemudian yang menjawab setuju sebanyak 5 orang responden atau sebesar 16,7% Yang menjawab cukup setuju sebanyak 10 orang responden atau sebesar 33,3% yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang responden atau sebesar 16,7% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang responden atau sebesar 3,3%.

Tanggapan Responden Tentang motivasi kerja (X3) Dilihat Dari Aspek Kenaikan pangkat menjadi pendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, responden menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang responden atau sebesar 40% kemudian yang menjawab setuju sebanyak 9 orang responden atau sebesar 30% Yang menjawab cukup setuju sebanyak 3 orang responden atau sebesar 10% yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang responden atau sebesar 13,3% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang responden atau sebesar 6,7%.

Tanggapan Responden Tentang motivasi kerja (X3) Dilihat Dari Aspek Saya bekerja karena didorong oleh kebutuhan ekonomi, responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang responden atau sebesar 53,3% kemudian yang menjawab setuju sebanyak 9 orang responden atau sebesar 30% Yang menjawab

cukup setuju sebanyak 2 orang responden atau sebesar 6,7% yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang responden atau sebesar 10% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang responden atau sebesar 0%.

Dari tabel 5.9 diketahui rata-rata responden menjawab sangat setuju sebesar 41,3%. Yang menjawab setuju 25,3%. Yang menjawab cukup setuju sebesar 14%. Yang menjawab tidak setuju sebesar 12,7%. dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 6,7%. Dari data tersebut diketahui bahwa secara umum, jawaban responden lebih banyak menyatakan setuju sebesar 66,6%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru.

4. Variabel Kemampuan Karyawan (X4)

Berdasarkan data yang diperoleh lalu angket variable kemampuan karyawan dapat dilihat pada uraian dan tabel di bawah ini:

Tabel 5.8. Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru ditinjau dari aspek Kemampuan karyawan (X4)

No	Pernyataan	SS		S		CS		TS		STS		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
16	Karyawan bekerja karena mampu menjaga kepercayaan atasan, teman kerja dan nasabah	14	46,7	10	33,3	3	10,0	3	10,0	0	0,0	30	100
17	Karyawan bekerja karena Karyawan kreatif dan memiliki banyak ide atau pemikiran	13	43,3	9	30,0	5	16,7	3	10,0	0	0,0	30	100
18	Karyawan bekerja karena mampu bekerja keras	14	46,7	12	40,0	1	3,3	3	10,0	0	0,0	30	100
19	Karyawan bekerja karena mampu untuk menyelesaikan tugas dengan profesional dan berkualitas	18	60,0	7	23,3	2	6,7	3	10,0	0	0,0	30	100
20	Karyawan bekerja karena mempunyai keterampilan dan keahlian yang tinggi	3	10,0	13	43,3	5	16,7	7	23,3	2	6,7	30	100
	Rata-rata persentase		41,3		34,0		10,7		12,7		1,3		100

Sumber: Data olahan penelitian, 2012

Tanggapan Responden Tentang kemampuan karyawan (X4) Dilihat Dari Aspek karyawan bekerja karena mampu menjaga kepercayaan atasan, teman kerja dan nasabah, responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang responden atau sebesar 46,7% kemudian yang menjawab setuju sebanyak 10 orang responden atau sebesar 33,3% Yang menjawab cukup setuju sebanyak 3 orang responden atau sebesar 10% yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang responden atau sebesar 10% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang responden atau sebesar 0%.

Tanggapan Responden Tentang kemampuan karyawan (X4) Dilihat Dari Aspek karyawan bekerja karena saya kreatif dan memiliki banyak ide atau pemikiran, responden menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang responden atau sebesar 43,3% kemudian yang menjawab setuju sebanyak 9 0orang responden atau sebesar 30% Yang menjawab cukup setuju sebanyak 5 orang responden atau sebesar 16,7% yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang responden atau sebesar 10% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang responden atau sebesar 0%.

Tanggapan Responden Tentang kemampuan karyawan (X4) Dilihat Dari Aspek karyawan bekerja karena mampu bekerja keras, responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang responden atau sebesar 46,7% kemudian yang menjawab setuju sebanyak 12 orang responden atau sebesar 40% Yang menjawab cukup setuju sebanyak 1 orang responden atau sebesar 3,3% yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang responden atau sebesar 10% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang responden atau sebesar 0%.

Tanggapan Responden Tentang kemampuan karyawan (X4) Dilihat Dari Aspek karyawan bekerja karena mampu untuk menyelesaikan tugas dengan profesional dan berkualitas, responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang responden atau sebesar 60% kemudian yang menjawab setuju sebanyak 7 orang responden atau sebesar 23,3% Yang menjawab cukup setuju sebanyak 2 orang responden atau sebesar 6,7% yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang responden atau sebesar 10% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang responden atau sebesar 0%.

Tanggapan Responden Tentang kemampuan karyawan (X4) Dilihat Dari Aspek karyawan bekerja karena mempunyai keterampilan dan keahlian yang tinggi, responden menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang responden atau sebesar 10% kemudian yang menjawab setuju sebanyak 13 orang responden atau sebesar 43,3% Yang menjawab cukup setuju sebanyak 5 orang responden atau sebesar 16,7% yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 orang responden atau sebesar 23,3% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang responden atau sebesar 6,7%.

Dari tabel 5.10 diketahui rata-rata responden menjawab sangat setuju sebesar 41,3%. Yang menjawab setuju 34%. Yang menjawab cukup setuju sebesar 10,7%. Yang menjawab tidak setuju sebesar 12,7%. dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 1,3%. Dari data tersebut diketahui bahwa secara umum, jawaban responden lebih banyak menyatakan setuju sebesar 75,3%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja

karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru.

5. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dalam kaitannya dengan variabel kinerja karyawan ini, analisa data akan didasarkan pada variabel dari angket yang disebarkan. Berdasarkan data yang diperoleh lalu angket dapat dilihat pada uraian dan tabel di bawah ini:

Tabel 5.9. Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru ditinjau dari aspek Kinerja (Y)

No	Pernyataan	SS		S		CS		TS		STS		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
21	Karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan	3	10,0	12	40,0	4	13,3	11	36,7	0	0,0	30	100
22	Karyawan bekerja dengan penuh tanggung jawab	3	10,0	11	36,7	5	16,7	11	36,7	0	0,0	30	100
23	Karyawan terampil dalam melaksanakan tugas sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang Karyawan miliki	11	36,7	7	23,3	9	30,0	3	10,0	0	0,0	30	100
24	Karyawan bekerja dengan mengutamakan kecepatan dan ketepatan kerja	3	10,0	10	33,3	6	20,0	11	36,7	0	0,0	30	100
25	Dalam meningkatkan prestasi kerja, Karyawan bekerja tepat waktu	15	50,0	10	33,3	5	16,7	0	0,0	0	0,0	30	100
	Rata-rata persentase		23,3		33,3		19,3		24,0		0,0		100

Sumber: Data olahan penelitian, 2012

Tanggapan Responden Tentang kinerja karyawan (Y) Dilihat Dari Aspek karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang responden atau sebesar 10% kemudian yang menjawab setuju sebanyak 12 orang responden atau sebesar 40% Yang menjawab cukup setuju sebanyak 4 orang responden atau sebesar 13,3% yang menjawab tidak setuju sebanyak 11 orang responden atau sebesar

36,7% dan tidak ada satu orang respondenpun yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tanggapan responden tentang kinerja (Y) dilihat dari aspek karyawan bekerja dengan penuh tanggung jawab, responden menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang responden atau sebesar 10% kemudian yang menjawab setuju sebanyak 11 orang responden atau sebesar 36,7% Yang menjawab cukup setuju sebanyak 5 orang responden atau sebesar 16,7% yang menjawab tidak setuju sebanyak 11 orang responden atau sebesar 36,7% dan tidak ada satu orang respondenpun yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tanggapan responden tentang kinerja (Y) dilihat dari aspek karyawan terampil dalam melaksanakan tugas sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki, responden menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang responden atau sebesar 36,7% kemudian yang menjawab setuju sebanyak 7 orang responden atau sebesar 23,3% Yang menjawab cukup setuju sebanyak 9 orang responden atau sebesar 30% yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang responden atau sebesar 10%, dan tidak ada satu orang respondenpun yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tanggapan responden tentang kinerja (Y) dilihat dari aspek karyawan bekerja dengan mengutamakan kecepatan dan ketepatan kerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang responden atau sebesar 10% kemudian yang menjawab setuju sebanyak 10 orang responden atau sebesar 33,3% Yang menjawab cukup setuju sebanyak 6 orang responden atau sebesar 20% yang menjawab tidak setuju sebanyak 11 orang responden atau sebesar

36,7%, dan tidak ada satu orang respondenpun yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tanggapan responden tentang kinerja (Y) dilihat dari aspek dalam meningkatkan prestasi kerja, karyawan bekerja tepat waktu, responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang responden atau sebesar 50% kemudian yang menjawab setuju sebanyak 10 orang responden atau sebesar 33,3% Yang menjawab cukup setuju sebanyak 5 orang responden atau sebesar 16,7%, dan tidak ada satu orang respondenpun yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

Dari tabel 5.11 diketahui rata-rata responden menjawab sangat setuju sebesar 23,3%. Yang menjawab setuju 33,3%. Yang menjawab cukup setuju sebesar 19,3%. Yang menjawab tidak setuju sebesar 24%. Dan tidak ada satu orang respondenpun yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari data tersebut diketahui bahwa secara umum, jawaban responden lebih banyak menyatakan setuju sebesar 56,6%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru.

V.3. Analisis Kuantitatif Variabel Penelitian

1. Uji kualitas data

a. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilaksanakan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur (angket) yang disusun mampu mengukur indikator yang hendak diukur tersebut dianalisis dengan cara menggunakan alat ukur. Adapun untuk mengetahui

validitas alat ukur tersebut dianalisa dengan mencari korelasi antara skor tiap item dengan skor total item dengan menggunakan rumus korelasi Pearson.

Sedangkan tujuan uji reliabilitas adalah untuk mengetahui kehandalan dari alat ukur yang digunakan. Untuk mendapatkan kehandalan alat ukur secara utuh atau reliabilitas instrumen dari angket tersebut, dicari koefisien korelasi menggunakan dari r tabel dengan taraf signifikansi 5% diketahui nilai r tabel sebesar 0.361. maka jika nilai r hitung lebih kecil dari r tabel maka item dianggap tidak valid.

1. Variabel Kepemimpinan (x_1)

Hasil uji validitas variable kepemimpinan dapat dilihat pada table berikut ini.

Tabel 5.10. Uji Validitas Instrumen Variabel Kepemimpinan

Nomor Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	.588	0,361	Valid
2	.744	0,361	Valid
3	.761	0,361	Valid
4	.691	0,361	Valid
5	.599	0,361	Valid

Sumber: Data olahan penelitian, 2012

Dari tabel 5.10 menunjukkan setiap item pernyataan pada variabel kepemimpinan diperoleh r hitung > r tabel maka dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan dinyatakan valid.

2. Variabel Lingkungan kerja (x_2)

Hasil uji validitas variable lingkungan kerja dapat dilihat pada table berikut ini.

Tabel 5.11. Uji Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja

Nomor Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	.610	0,361	Valid
2	.549	0,361	Valid
3	.571	0,361	Valid
4	.660	0,361	Valid
5	.584	0,361	Valid

Sumber: Data olahan penelitian, 2012

Dari tabel 5.11 menunjukkan setiap item pernyataan pada variabel Lingkungan kerja (x_2) diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan dinyatakan valid.

3. Variabel Motivasi kerja (x_3)

Hasil uji validitas variable Motivasi kerja dapat dilihat pada table berikut ini.

Tabel 5.12. Uji Validitas Instrumen variabel Motivasi Kerja

Nomor Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	.411	0,361	Valid
2	.518	0,361	Valid
3	.447	0,361	Valid
4	.424	0,361	Valid
5	.372	0,361	Valid

Sumber: Data olahan penelitian, 2012

Dari tabel 5.12 menunjukkan setiap item pernyataan pada variabel Motivasi kerja (x_3) diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan dinyatakan valid.

4. Variabel Kemampuan karyawan (x_4)

Hasil uji validitas variable kemampuan karyawan dapat dilihat pada table berikut ini.

Tabel 5.13. Uji Validitas Instrumen variabel Kemampuan Karyawan

Nomor Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	.800	0,361	Valid
2	.830	0,361	Valid
3	.811	0,361	Valid
4	.818	0,361	Valid
5	.966	0,361	Valid

Sumber: Data olahan penelitian, 2012

Dari tabel 5.13 menunjukkan setiap item pernyataan pada variabel Kemampuan karyawan (x_4) diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan dinyatakan valid.

5. Variabel Kinerja Karyawan (y)

Hasil uji validitas variable kinerja karyawan dapat dilihat pada table berikut ini.

Tabel 5.14. Uji Validitas Instrumen variabel Kinerja Karyawan

Nomor Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	.553	0,361	Valid
2	.549	0,361	Valid
3	.842	0,361	Valid
4	.567	0,361	Valid
5	.770	0,361	Valid

Sumber: Data olahan penelitian, 2012

Dari tabel 5.14 menunjukkan setiap item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (y) diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan pengujian terhadap reliabilitas keseluruhan angket, dari hasil perhitungan maka r_{hitung} yang telah didapat dibandingkan dengan r_{tabel}

pada taraf kepercayaan 0.95 dengan $N = 30$, diperoleh. Jika r hitung $> r$ tabel = dinyatakan reliable.

Tabel 5.15. Hasil Uji Reliabilitas terhadap Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keputusan
1	Kepemimpinan (X1)	0,726	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,650	Reliabel
3	Motivasi kerja (X3)	0,372	Agak Reliabel
4	Kemampuan karyawan (X4)	0,878	Sangat Reliabel
5	Kinerja (Y)	0,731	Reliabel

Sumber: Data olahan penelitian, 2012

1. Nilai Alpha Cronbach 0,00 s/d 0,20 berarti kurang reliabel
2. Nilai Alpha Cronbach 0,21 s/d 0,40 berarti agak reliabel
3. Nilai Alpha Cronbach 0,41 s/d 0,60 berarti cukup reliabel
4. Nilai Alpha Cronbach 0,61 s/d 0,80 berarti reliabel
5. Nilai Alpha Cronbach 0,81 s/d 1,00 berarti sangat reliabel

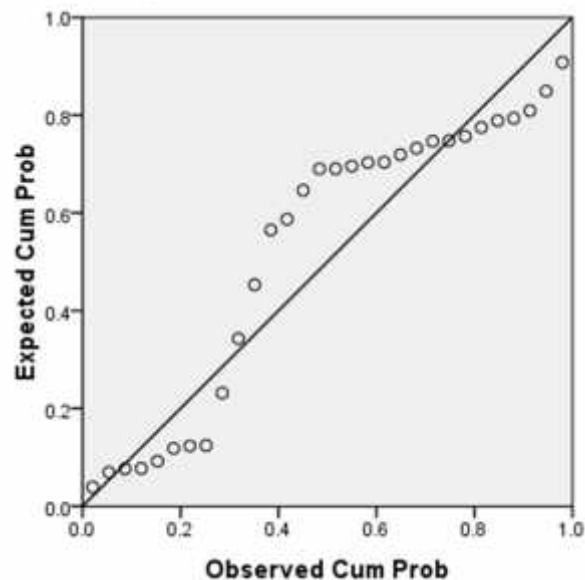
(Sujiyanto, dalam skripsi Surono: 2010).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Deteksi normalitas dilihat dengan menggunakan grafik normal *P-P Plot of Regression Standarized Residual*. Pada gambar terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas seperti terlihat pada gambar 5.1.

Gambar : 5.1
Diagram P-Plot Normalitas



Dari gambar 5.1 dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Artinya model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kepemimpinan (x_1), Lingkungan kerja (x_2), Motivasi kerja (x_3), Kemampuan karyawan (x_4) terhadap Kinerja Karyawan (y) pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru.

Uji Normalitas adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis multivariat khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Jika terdapat normalitas, maka residual akan terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikelinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Dengan menggunakan

perangkat lunak SPSS 16.0 dapat diketahui ada atau tidaknya gangguan multikolienaritas yang dapat dilihat secara umum yang ditunjukkan oleh nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) dengan batasan nilai VIF untuk masing-masing variabel bebas sekitar 1 dan angka tolerance mendekati 1.

Tabel 5.16. Hasil Uji Multikolinearitas Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru

Variabel	VIF	Tolerance	Kesimpulan
Kepemimpinan (x_1)	1.561	.641	Tidak ada multikolinearitas
Lingkungan kerja (x_2)	2.624	.381	
Motivasi kerja (x_3)	3.484	.287	
Kemampuan karyawan (x_4)	1.257	.796	

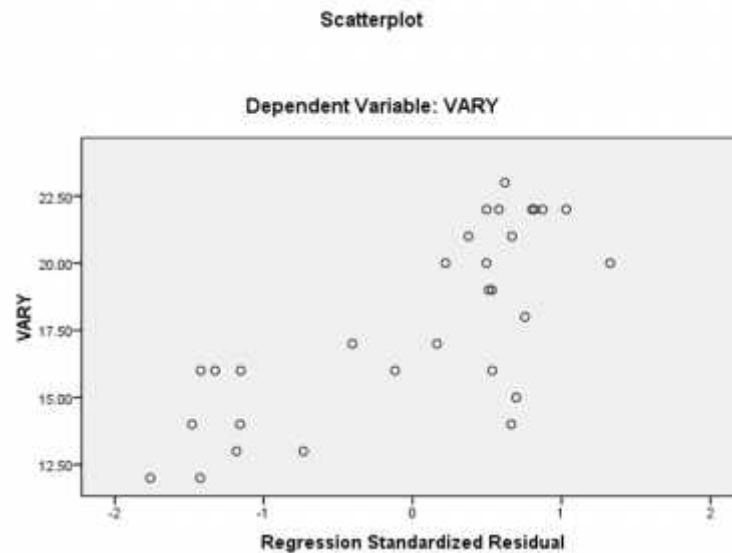
Sumber: Data olahan penelitian, 2012

Tabel di atas menunjukkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) disekitar angka 1, dan mempunyai angka tolerance mendekati 1 maka bebas multikolinearitas. Artinya, setiap variabel independen berdiri sendiri dan tidak terjadi korelasi di antara variabel, yaitu pada variabel Kepemimpinan (x_1), dan Kemampuan karyawan (x_4) kecuali variabel Lingkungan kerja (x_2) Motivasi kerja (x_3) yang memiliki korelasi antara keduanya.

c. Uji Heterokedasitas

Pengujian heterokedasitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari nilai residual penelitian. Untuk membuktikan ada atau tidaknya gangguan heterokedasitas dapat dilihat melalui pola diangram pencar (scatterplot) tidak membentuk pola tertentu yang mana pola harus menyebar, maka regresi tidak mengalami gangguan heterokedasitas. Hasil uji model dapat dilihat dari gambar berikut ini.

Gambar : 5.2
Diagram Pencar (Scaterplot)



Dari grafik scatterplot, terlihat bahwa titik menyebar secara acak, tidak membuat suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas dan di bawah angka nol (0) pada sumbu y, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas heterokedasitas.

d. Uji Autokorelasi

Autokorelasi terjadi bila ada korelasi antara anggota sampel yang diurutkan berdasarkan waktu. Penyimpangan asumsi ini biasanya muncul pada abservasi yang menggunakan data *time series*. Konsekuensi adanya autokorelasi ini adalah varian sampel tidak dapat menggambarkan varian populasinya, dan model regresi yang dihasilkan tidak dapat digunakan untuk menaksir nilai variabel dependen pada nilai variabel independen tertentu. Ketentuan uji autokorelasi adalah sebagai berikut :

- a. Jika DW di bawah -2, berarti terdapat autokorelasi positif

b. Jika DW di antara -2 sampai +2, berarti tidak terjadi autokorelasi

c. Jika DW di atas +2, berarti autokorelasi negatif

Tabel 5.17. Hasil Uji Autokorelasi terhadap Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru

Variabel	Darbin Watson
a. Predictors: (Constant), (Kemampuan, motivasi, kepemimpinan, lingkungan)	1,047
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan	

Sumber: Data olahan penelitian, 2012

Pada tabel di atas terlihat bahwa angka Durbin Watson di atas sebesar 1.047 yang berarti tidak terjadi autokorelasi, hal tersebut karena angka Durbin Watson di atas berada antara -2 sampai +2 yaitu sebesar 1.582 dan dapat disimpulkan bahwa regresi ini baik karena bebas dari autokorelasi

3. Pengujian Hipotesis Metode Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini dilakukan dengan dua langkah, yaitu pengujian secara total/simultan dari masing-masing variabel bebas dan pengujian hipotesis secara individual (partial).

a. Uji Secara Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara total digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Seperti pada hipotesis: H_a : Diduga Faktor Kepemimpinan (x_1), Faktor Lingkungan kerja (x_2), Faktor Motivasi kerja (x_3), dan Faktor Kemampuan karyawan (x_4) mempengaruhi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (y) pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru

Untuk mengetahui secara simultan pengaruh antara variabel Kepemimpinan (x_1), Faktor Lingkungan kerja (x_2), Faktor Motivasi kerja (x_3), dan Faktor Kemampuan karyawan (x_4) terhadap Kinerja Karyawan (y) adalah dengan melihat hasil pertungan khususnya nilai R square pada model summary berikut:

Tabel 5.18. Hasil Uji R terhadap Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru

Model	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	.648a	.420	.328	2.86013
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Motivasi kerja, dan Kemampuan karyawan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data olahan penelitian, 2012

Berdasarkan tabel 5.18 diketahui bahwa angka korelasi berganda (R) sebesar 0.648, dimana angka tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Motivasi kerja, dan Kemampuan karyawan terhadap Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang erat. Jadi dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Motivasi kerja, dan Kemampuan karyawan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang kuat terhadap Kinerja karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru.

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) adalah antara nol dan satu. Jika Koefisien Determinasi (R^2) = 1 artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel independen. Jika Koefisien Determinasi

$(R^2) = 0$ artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruh variabel dependen. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0.420 berarti hubungan antara variabel dependen terhadap independen sangat kuat atau tinggi karena berada antara nol dan satu.

Sedangkan angka *adjusted R square* (R^2) adalah sebesar 0.328 menunjukkan bahwa 32.8% kinerja karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru bisa diterangkan dengan variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, dan kemampuan kerja karyawan. Sedangkan sisanya 67.2% dapat diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Penggunaan teknik data regresi berganda (*multiple regression analysis*) pada penelitian ini dimaksudkan untuk mencari hubungan antara variabel bebas yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru. Berdasarkan tabel 5.19 maka diperoleh model persamaan analisis jalur sebagai berikut:

Tabel 5.19. Hasil Regresi terhadap Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru

Model	Variabel	B
1	(Constant)	2.687
	Kepemimpinan	.250
	Lingkungan	.007
	Motivasi	.120
	Kemampuan	.399
a. Dependent Variable: Kinerja		

Sumber: Data olahan penelitian, 2012

Persamaan regresi dari hasil perhitungan statistik didapat sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4$$

$$Y \text{ (Kinerja Karyawan)} = 2.687 + 0,250 X_1 + 0,007 X_2 + 0,120 X_3 + 0,399 X_4$$

Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien jalur variabel Kepemimpinan (x_1) = 0.250 menunjukkan besarnya pengaruh variabel tersebut terhadap kinerja karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru. Tanda positif menunjukkan koefisien arah hubungan yang positif, dengan arti ada kenaikan satu satuan variabel kepemimpinan maka kinerja karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru akan naik sebesar 0.250 satuan dengan anggapan bahwa variabel yang lain konstan.
2. Koefisien jalur variabel Lingkungan kerja (x_2) = 0.007 menunjukkan besarnya pengaruh variabel tersebut terhadap kinerja karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru. Tanda positif menunjukkan koefisien arah hubungan yang positif, dengan arti ada kenaikan satu satuan variabel Lingkungan kerja (x_2) maka kinerja karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru akan naik sebesar 0.007 satuan dengan anggapan bahwa variabel yang lain konstan.
3. Koefisien jalur variabel Motivasi kerja (x_3) = 0.120 menunjukkan besarnya pengaruh variabel tersebut terhadap kinerja karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru. Tanda positif menunjukkan koefisien arah hubungan yang positif, dengan arti ada kenaikan satu satuan variabel

Motivasi kerja (x_3) maka kinerja karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru akan naik sebesar 0.120 satuan dengan anggapan bahwa variabel yang lain konstan.

4. Koefisien jalur variabel Kemampuan karyawan (x_4) = 0.399 menunjukkan besarnya pengaruh variabel tersebut terhadap kinerja karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru. Tanda positif menunjukkan koefisien arah hubungan yang positif, dengan arti ada kenaikan satu satuan variabel Kemampuan karyawan (x_4) maka kinerja karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru akan naik sebesar 0.399 satuan dengan anggapan bahwa variabel yang lain konstan.

Selanjutnya untuk melihat tingkat signifikan konstanta secara simultan yaitu diduga kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kemampuan karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru digunakan uji Anova atau F test, dengan ketentuan: jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Motivasi kerja, dan Kemampuan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, demikian juga sebaliknya. Untuk lebih jelasnya dapat diperhatikan tabel uji F Anova berikut ini.

Tabel 5.20. Hasil Uji F terhadap Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru

Model	F	Sig
1	4.532	.007
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Motivasi kerja, dan Kemampuan karyawan		
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan		

Sumber: Data olahan penelitian, 2012

Dari tabel 5.20 diketahui F-hitung sebesar 4.532 dan dengan tingkat signifikan sebesar 0.007, sedangkan nilai F-tabel 4.17 pada tingkat signifikansi 5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa $F\text{-hitung} = 4.532 > F\text{-tabel} = 4.17$. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi kerja (X3), dan Kemampuan karyawan (X3), secara signifikan dapat mempengaruhi Kinerja (Y).

b. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Untuk membuktikan hipotesis secara parsial digunakan uji t yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial atau sendiri-sendiri dalam menjelaskan variabel terikat sehingga diketahui variabel mana yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru dari keempat variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini.

Uji t dapat diketahui berdasarkan data pada tabel berikut ini:

Tabel 5.21. Uji Secara Parsial (Uji t) terhadap Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru

Variabel	t-hitung	t-tabel
(Constant)	.692	1.69
Kepemimpinan (x_1)	1.248	1.69
Lingkungan kerja (x_2)	.029	1.69
Motivasi kerja (x_3)	.389	1.69
Kemampuan karyawan (x_4)	2.792	1.69

Sumber: Data olahan penelitian, 2012

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual serta untuk mengetahui variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel terikat

dengan mengukur derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yang dijelaskan melalui hipotesis berikut ini.

1. Berdasarkan statistik nilai t Kepemimpinan (x_1) sebesar 1.248 dalam hal ini t -hitung lebih kecil dari t -tabel 1.69. Hasil ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X_1) tidak mempengaruhi Kinerja karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru.
2. Berdasarkan statistik nilai t Lingkungan kerja (x_2) sebesar 0.29 dalam hal ini t -hitung lebih kecil dari t -tabel 1.69. Hasil ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja (x_2) tidak mempengaruhi Kinerja karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru.
3. Berdasarkan statistik nilai t Motivasi kerja (x_3) sebesar 0.389 dalam hal ini t -hitung lebih kecil dari t -tabel 1.69. Hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja (x_3) tidak mempengaruhi Kinerja karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru.
4. Berdasarkan statistik nilai t Kemampuan karyawan (x_4) sebesar 2.792 dalam hal ini t -hitung lebih besar dari t -tabel 1.69. Hasil ini menunjukkan bahwa Kemampuan karyawan (x_4) mempengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru.

Dengan demikian variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru adalah variabel kemampuan karyawan.

V.4. Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru, diketahui bahwa faktor kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kemampuan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PER Pekanbaru. Hal ini berarti bahwa kinerja tenaga kerja yang tinggi mencerminkan keadaan karyawan yang dapat bekerja dengan baik dan penuh konsentrasi untuk bekerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal tersebut merupakan faktor yang penting untuk mencapai keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usahanya. Oleh sebab itu, maka perusahaan harus lebih memperhatikan dan memotivasi tenaga kerjanya secara efektif dan efisien dan mendapatkan hasil pekerjaan secara optimal. Dengan demikian tujuan dari perusahaan akan dapat tercapai.

Menurut **Mangkunegara (2009:67)**, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut **Kartono (2000:32)**, kinerja merupakan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepada masing-masing karyawannya.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

VI.1. Kesimpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Kinerja Karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru, dan untuk mengetahui faktor dominan yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru. Hasil penelitian terhadap model penelitian dan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari uji simultan besarnya F-hitung sebesar 4.532 dan dengan tingkat signifikan sebesar 0.007, sedangkan nilai F-tabel 4.17 pada tingkat signifikansi 5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa $F\text{-hitung} = 4.532 > F\text{-tabel} = 4.17$. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kemampuan karyawan, secara signifikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Berdasarkan uji secara parsial nilai t Kepemimpinan (x_1) tidak mempengaruhi Kinerja, nilai t variabel Lingkungan kerja (x_2) tidak mempengaruhi Kinerja karyawan, nilai t variabel Motivasi kerja (x_3) tidak mempengaruhi Kinerja karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru

3. Berdasarkan uji secara parsial maka variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. PER Pekanbaru adalah variabel Kemampuan karyawan (X4).

VI.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka penulis dapat mengemukakan beberapa saran :

1. Dengan diterima hipotesis penelitian pada variabel di atas, maka diharapkan pihak manajemen PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru untuk memperhatikan faktor Kepemimpina, sehingga dengan adanya kepemimpinan yang baik, maka kinerja karyawan pada PT. PER akan meningkat.
2. Disarankan kepada pihak manajemen PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih memperhatikan lingkungan kerja karyawan, dengan cara memeberikan berbagai fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawan, sehingga dapat menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman bagi karyawan PT. PER itu sendiri.
3. Disarankan kepada pihak manajemen PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih memperhatikan pemberian motivasi kerja karyawan, seperti pemberian tunjangan, penghargaan atau kenaikan gaji maupun motivasi yang lainnya.
4. Disarankan kepada pihak manajemen PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih

memperhatikan kemampuan kerja karyawan, yaitu dapat dengan cara memberikan pelatihan-pelatihan yang dapat menunjang kinerja karyawan.

5. Untuk memperoleh hasil penelitian yang maksimal sesuai dengan yang diharapkan, penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan variabel lain yang belum digunakan pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Brantas, 2009, *Dasar-Dasar Manajemen*, Bandung: Alfabeta
- Edi Putra, 2011, *Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Bangkinang Pekanbaru*. Skripsi tidak boleh dipublikasikan, Fakultas Ekonomi UIN SUSKA RIAU: Pekanbaru.
- Hartono. 2008. *SPSS 16.0, Analisis Data Statistika dan Penelitian*. Pekanbaru: Zanafra
- Gary Deslier, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2006. Jakarta: PT. Indeks.
- Kartono dan Kartini, 2002, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: CV. Raja Wali.
- Hasibuan, 2006, *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, Cetaka ke - 5, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Manulang, 2001, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Robert Mathis dan Joackson, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Miftah Thoha, 2004, *Prilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Grafindo.
- Nawawi, *Kepemimpinan yang Efektif*, 2006, Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Pandji anoraga, 2001, *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- R. Wayne, Mondy, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga.
- Riduwan, 2010, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Edisi ke - 2, Bandung: Mandar Maju.

Siswanto Sastrohardiwiroyo, 2005, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta: Bumi Aksara.

Simamora, 2006, *Pengantar Manajemen*, Cetakan ke – 2. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Susilo Martoyo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.

Handoko, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.

Rivai, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.